

DIVISION DE CIENCIAS Y ARTES PARA EL DISEÑO

Especialización, Maestría y Doctorado en Diseño

**DESARROLLO DE UN PROGRAMA PARA  
FACILITAR AL ALUMNO DE DISEÑO DE  
LA COMUNICACIÓN GRÁFICA  
EL PROCESO PARA LA INSERCIÓN  
EN EL CAMPO LABORAL**

**María de los Milagros Fuentes Villasante**

Tesis para obtener el grado de Maestría en Diseño  
Línea de Investigación Nuevas Tecnologías

Miembros del Jurado:

**Dr. Iván Garmendia Ramírez**  
*Director de tesis*

Dra. Claudia Susana López Cruz  
Dr. Jorge Sánchez de Antuñano Barranco  
Dr. Marco Antonio Marín Álvarez  
Mtro. Luis Carlos Herrera Gutiérrez de Velasco

México D.F.  
Septiembre 2014

***DEDICO ESTE TRABAJO :***

*A mi Gran Maestro de vida,  
A ti PAPÁ a quien extraño y extrañaré el resto de mi vida.*

*A mi hija Adriana, mi gran amor e impulso vital en mi vida.*

*A Mi madre por sus enseñanzas de fortaleza.*

*A Aquira mi guía en este camino de existencia.*

***Un agradecimiento Especial a:***

*A mis queridos alumnos los cuales cada trimestre me enseñan algo que me permite reaprender.*

*A mis compañeros de la UAM por su amistad.*

***Gracias a:***

*Lic. María Elena Rosado Patrón  
Directora de Capacitación y Asesoría MERP  
por su amistad y por compartirme  
su conocimiento para aplicarlo  
a la docencia.*

*Lic. Guillermo Sánchez Pimentel  
Director de ONE DIGIT  
por permitirme usar parte de su material.*

*Dr. Maro Antonio Marín Álvarez  
por que siempre creyó en mi proyecto.*

*A Angyel Marí Romero A.  
por su apoyo en el Diseño Editorial*

***Mi gratitud por el apoyo incondicional para la realización de esta Tesis***

*A mi Teacher Dr. Iván Garmendia Ramírez*

*Al Dr. Jorge Sánchez de Antuñano Barranco*

*Al Maestro Luis Carlos Herrera Gutiérrez de Velasco*

## INDICE

	Página
Presentación .....	7
Antecedentes .....	9
<b>Capitulo I</b>	<b>Campo Laboral del Diseño Grafico</b>
	<b>12</b>
I.1	Campos de trabajo del diseñador grafico.....13
I.2	Perfil de un diseñador gráfico.....15
I.3	Departamentos de la empresa donde puede laborar un diseñador gráfico.....:16
	<i>I.3.1 Puestos que puede desempeñar un diseñador gráfico.....17</i>
	<i>I.3.2 Competencias (capacidades, fortalezas, habilidades) solicitadas en los perfiles de puesto.....17</i>
I.4	Perfiles de puesto.....19
	<i>I.4.1 ¿Qué es un perfil de puesto?.....19</i>
<b>Capitulo II</b>	<b>Metodología de Búsqueda de Empleo</b>
	<b>32</b>
II.1	Plan de búsqueda de empleo.....34
II.2	<i>Curriculum Vitae.....39</i>
	<i>II.2.1 La importancia de conocerse .....39</i>
II,3	Un Buen Curriculum Vitae debe estar bien estructurado.....56
II.4	La carta de presentación.....64
II.5	Portafolio de trabajo.....70



<b>Capítulo III</b>	<b>Entrevista</b>	<b>71</b>
III.1	Proceso de entrevista de trabajo.....	71
III.2	Aspectos generales de la entrevista.....	71
III.3	Contenido de la entrevista.....	75
III.4	¿Cómo prepararse?.....	79
III.5	Factores que recordar durante la entrevista.....	84
III.6	Las 25 Preguntas típicas en la entrevista.....	85
III.7	Tips para la entrevista.....	94
III.8	El uso de las nuevas tecnologías en la entrevista de trabajo.....	97
<b>Capítulo IV</b>	<b>Propuesta Teórica</b>	<b>101</b>
IV.1	Recurso humano.....	108
IV.2	Desarrollo humano.....	110
IV.3	Pirámide de Maslow.....	104
	<i>IV.3.1 Autoestima.....</i>	<i>113</i>
IV.4	Cambio.....	118
	<i>IV.4.1 Fases del cambio.....</i>	<i>120</i>
IV.5	Actitud.....	123
IV.6	Fundamentos de la conducta humana.....	126
	<i>IV.6.1 Sentimientos y emociones.....</i>	<i>129</i>
IV.7	Comunicación asertiva.....	131
IV.8	Liderazgo.....	136
IV.9	Negociación.....	137

<b>Capitulo V</b>	<b>Metodología de la UEA Gestión del Diseño III (Desarrollo Profesional)</b>	<b>139</b>
V.1	Introducción.....	139
V.2	Carta temática.....	142
V.3	Metodología de clase.....	146
V.4	Calendarización.....	151
	Ejercicios de clase.....	155
<b>Conclusiones .....</b>		<b>220</b>
<b>Referencias bibliografía .....</b>		<b>224</b>
<b>Síntesis curricular.....</b>		<b>229</b>
<b>Anexo 1 .....</b>		<b>230</b>

## Presentación

El avance en las nuevas las tecnologías han llevado al ser humano a un rompimiento de paradigmas y, en consecuencia al cambio en todas las áreas donde se desarrolla, tanto en su vida cotidiana como en la laboral.

El mundo se globalizó y los esquemas organizativos con las nuevas tecnologías tuvieron que cambiar y siguen cambiando día con día, la competencia es cada vez es mayor y para permanecer compitiendo en los mercados se requiere de buenas estrategias.

Las empresas empezaron a modificar sus perfiles de puesto inclinándose a perfiles de competencias tanto técnicas como de personalidad siendo estas ultimas la que determinan la contratación del recurso humano, en la búsqueda de un equilibrio entre Tecnología y Humanismo, se dedicaron a capacitar a sus empleados en desarrollo humano, formando modelos de competencia conductuales para mejorar el trabajo en equipo. A partir de ahí, los profesionistas contratados deben poseer capacidades que encajen en estos modelos, de ahí la importancia de preparar al alumno en el desarrollo de sus aptitudes conductuales y de personalidad para que logren cubrir las expectativas que están solicitando las empresas para su contratación. Esta preparación les sirve también para que, en su caso, sea un emprendedor de su propio negocio.

Hoy se contrata más por actitudes que por aptitudes, el proceso de selección va desde la presentación del *Curriculum Vitae* (CV) hasta pasar por una entrevista en donde cada pregunta tiene una intención con el objetivo de detectar las actitudes del candidato y comprobar si corresponde con su cultura organizacional.

Esto implica entender que entrar al mundo laboral o cambiar de trabajo requiere promocionarse hacer marketing personal y esto implica un proceso de cambio para poder aplicar a un puesto de trabajo y ser el profesionista integral que el mundo empresarial esta solicitando, este proceso inicia en el auto conocimiento para iniciar el auto descubrimiento de las habilidades conductuales y de personalidad, para poder convertirlas en fortalezas o en áreas de oportunidad, esto implica trabajar en el **DARSE CUENTA** en conciencia, en el aquí y ahora, para

empezar a modificar actitudes y hacerse responsable de lo que se piensa, se dice y se hace. De esta forma se logrará entender el paradigma que está demandando el campo laboral.

Este proyecto plantea el proceso que se requiere para que el alumno llegue a una entrevista de trabajo en equilibrio de sus capacidades técnicas, desarrolladas en la licenciatura y sus capacidades conductuales y de personalidad, con una autoestima alta, firme en su esquema de valores, y la convicción de saber lo que quiere en su carrera profesional. Esto le dará el necesario conocimiento para saber y responder a las preguntas que le harán uno o más entrevistadores, ya sea personalmente o en línea (Video entrevista).

## **Antecedentes**

En la década de los noventa del siglo XX los paradigmas empresariales y las nuevas tecnologías cambiaron; cambió su organización, su producción y sobre todo, la forma de contratación de su recurso humano.

Las cuarrículas de las licenciaturas de las universidades, también iniciaron cambios en sus programas, en su infraestructura y en la capacitación del docente sobre todo, en el área de diseño. El mundo iniciaba la globalización y por ende, la cotidianidad del ser humano se modificó.

Para ciertas generaciones que nos tocó este cambio no ha sido fácil entrar en estos paradigmas tecnológicos que vinieron a cambiar nuestros hábitos de comunicación, de compra, para quienes nos dedicamos a la docencia también se transformó la manera de transmitir el conocimiento; el avance ha sido tan acelerado que lo que creímos que era para toda la vida hoy ya no lo es, lo aprendido dejó de ser una verdad.

Desde 1997 la empresa Capacitación y Asesoría MERP, me invitó para formar parte del equipo que daría capacitación, en desarrollo humano, a las empresas, y formar, en este nuevo paradigma empresarial, a su recurso humano, de tal manera que entendiera y fuera flexible a los cambios que se estaban gestando.

Las empresas empezaron a promover la capacitación en desarrollo humano, para formar en sus diferentes áreas modelos de competencia, se empezó a trabajar en equipos de trabajo productivos, busco mejorar en su recurso humano fortalezas técnicas pero, principalmente humanas, y poner atención a las áreas de oportunidad tanto de su personal como de la empresa para sus estrategias.

Se empezaron a desarrollar modelos de liderazgo, de negociación en el ganar-ganar, con el objetivo de buscar un personal más integral profesionalmente, equilibrado en sus emociones, con actitud proactiva.

Los perfiles de contratación se orientaron hacia las habilidades de personalidad (conductuales y funcionales) las empresa con la globalización se empezaron a fusionar y adoptar nuevos climas organizacionales. El despido de sus recursos humanos fue constate.

En el 2000 desarrollamos junto con ONE DIGIT y una nueva empresa llamada ANBE (Asociación Nacional de Búsqueda de Empleo) y un Head Hunter una metodología de búsqueda de empleo cuyo objetivo fue capacitar al recurso humano que quedaba fuera de la empresa a buscar nuevos empleos capacitándolos en el nuevo paradigma de contratación y pudiera ser competitivo en otras empresas, (*outplacement*). Aún no había mucha información escrita ni publicaciones sobre este tema en lo concerniente a México, también se iniciaron los portales de búsqueda de empleo en la red como OCC y Lukas 5.

Esta experiencia profesional la quise implementar en mi docencia y con el grupo de investigación GROPUS en el 2003, realizamos una investigación cuyo tema “*Lo que no enseñan las Curriculas de Diseño Gráfico*”, (aprobada en el H. Consejo Divisional acuerdo 319 – 107) los resultados evidenciaron la falta de preocupación de las universidades que impartían la licenciatura de Diseño Gráfico por preparar a los alumnos en el nuevo paradigma empresarial de contratación.

A partir de los resultados se desarrolló la línea de Gestión del Diseño con el objetivo de preparar y capacitar al alumno de Diseño de la Comunicación Gráfica de la UAM – AZC. Para su inserción en el campo laboral, época en la que aún varias universidades, incluyendo la UAM, no la impartían ni se lo cuestionaban.

Esta línea de Gestión se aprobó en 2005 y es por estos años que empieza a manejarse en las universidades la preocupación por enseñar al alumno hacer un portafolio de trabajo y un CV. Pero no es suficiente para que el alumno encuentre un trabajo bien remunerado o se auto emplee, la preparación va debe ir mas allá de sólo enviar su CV y portafolio de trabajo, ya el mercado laboral del Diseñador Gráfico se amplió en todos los sectores empresariales.

Actualmente ya encontramos, discos compactos, libros, e información en internet sobre cómo hacer un CV y una entrevista de trabajo, así como la importancia del autoconocimiento para la

contratación en un mercado laboral donde la competitividad es un requisito para ser productivos.

Tengo más de veinte años impartiendo la línea de Gestión del Diseño (antes llamada Talleres) implementando y enriqueciendo la metodología para el desarrollo profesional del alumno; capacitarlo en el autodescubrimiento de sus habilidades y áreas de oportunidad en el **Darse Cuenta** para cambiar y poder ser competitivo en cualquier organización o bien para ser líder de su propia empresa.

El deseo de realizar esta proyecto es darle al alumno las herramientas para facilitarle su búsqueda de empleo, que tenga una visión de lo que necesita para incorporarse en el campo laboral en lo que hoy se llama Autoempleo. (*outplacement*).

# Capítulo I

## Campo Laboral del Diseñador Gráfico

*“La mayoría de la gente piensa que el Diseño es una chapa,  
es una simple decoración. Para mí nada es más  
importante en el futuro que el diseño.  
El diseño es el alma de todo lo creado por el hombre.”*

*Steve Jobs*

Está claro que un poco antes de la primera década de este milenio, el diseño gráfico empezó a ser valorado como actividad profesional. Los diseñadores gráficos han dejado de ser dibujantes de lujo, la incorporación de las tecnologías a las empresas y a la vida cotidiana de las personas como: Internet y las redes sociales, han provocado que las estrategias mercadológicas cambien dentro de los mercados de consumo y, por ende, la valoración del diseño gráfico. El campo de trabajo se amplió para los diseñadores gráficos, pero también, la exigencia de una mejor preparación y especialización en sus áreas, trayéndoles en consecuencia, la necesidad de ser más integrales en su profesión.

Si bien, hace años los requerimientos para la contratación de los diseñadores gráficos se centraban en las capacidades técnicas para desarrollar trabajos como logotipos, carteles, imágenes corporativas, papelería, tarjetas, manuales o folletos. Hoy, el campo laboral del diseñador gráfico empieza a crecer en todos los sectores empresariales, ya sean nacionales o transnacionales, los despachos de diseño gráfico, las agencias de publicidad, la misma globalización en los productos y servicios tienen la necesidad de un diseñador gráfico.

Éste de ser un profesionista que dominaba todas las técnicas de diseño y producción para la comunicación visual, hoy demanda especialización y trabajo integral con otras disciplinas, para lograr los productos o servicios que las empresas requieren para estar en competitividad. Actualmente, los perfiles del puesto para diseñador gráfico contemplan las habilidades (capacidades) conductuales que conlleva el saber trabajar en equipo, con una actitud proactiva, lo que requiere una preparación en desarrollo humano.



## I .1 Campos de trabajo del Diseñador Gráfico

Los sectores donde puede laborar son dos: la Iniciativa privada y el sector público. A continuación se presenta un análisis de estos sectores laborales:

Iniciativa Privada:

- En el sector de productos
- En el sector de servicios

Desarrollándose en el

- Ejercicio libre de su profesión
- Empresario del diseño gráfico
- Formando parte de una empresa, corporativo o institución

Sector Público:

- Partidos políticos
- Instituciones o asociaciones culturales
- Instituciones militares
- Instituciones educativas
- Instituciones deportivas
- Asistencia pública
- Sector salud
- Tribunales

Productos que el diseñador gráfico puede elaborar con relación a los conocimientos adquiridos en la licenciatura y en el campo profesional

- Libros
- Ilustraciones
- Promociones
- Manuales internos
- Juegos educativos

- Envases
- Empaques
- Carteles
- Portadas de libros
- Interactivos
- Folletos
- Revista
- Infografías
- Campañas gráficas
- Informes internos
- Promocionales
- Identidad corporativa
- Señalizaciones
- Logotipos materiales gráficos para eventos
- Periódicos
- Gráficas
- Rediseños en cualquier área
- Papelería
- Volantes
- Diagramaciones
- Historietas
- Puntos de venta
- Páginas WEB
- Viñetas
- Telas estampadas
- Menús
- Video
- Anuncios luminosos

Podemos ubicar al diseñador gráfico en dos perfiles de trabajo, que puede desempeñar dentro del campo profesional, ya sea en el sector público, empresa privada o como empresario independiente (lo que actualmente se denomina emprendedor):

- Ocupando puestos de alta dirección (ejecutivo/directivo, toma de decisiones)
- Como empleado hacedor del diseño gráfico (recibe órdenes)

## 1.2 Perfil de un diseñador gráfico

En este apartado se presenta un análisis del perfil necesario para la contratación de un diseñador gráfico:

Si su contratación es como **ejecutivo** (Mandos de primer nivel). Independientemente de sus conocimientos teóricos y prácticos su perfil debe tener:

- Conocimiento profundo de la empresa y sus objetivos
- Conceptos de liderazgo y dirección
- Conocimientos técnicos y humanistas (psicológicos)
- Conocimientos administrativos y organizativos
- Ser buen comunicador, orientado a la realidad y a la acción
- Ser flexible, adaptable capaz de analizar en forma objetiva los hechos
- Estar estimulado por una alta necesidad de logro
- Saber manejo grupos, motivarlos, proyectar confianza
- Ser creativo, orientado a la innovación, progresista
- Ser responsable, capaz de vivir su puesto como un compromiso más que un privilegio
- Saber la especificación clara del servicio o producto que ofrece o fabrica
- Saber qué lugar que ocupa en el mercado
- Dominio del inglés

Si es contratado como **hacedor del diseño gráfico** (recibe órdenes), entonces su perfil debe tener:

- Conocimiento de la empresa, de sus normas y políticas
- Conocimientos teóricos y técnicos del diseño gráfico
- Puntualidad
- Creatividad
- Un excelente manejo de programas computacionales
- Formalidad
- Que no sea individualista
- Limpieza en su trabajo, personal y área de trabajo
- Dominio del inglés
- Responsabilidad
- Manejo del Internet en páginas WEB
- Que sepa cumplir las órdenes dadas y consulte la toma de decisión

Independientemente de los conocimientos teóricos y prácticos que adquiere en la licenciatura donde lo principal es desarrollar habilidades técnicas, hay que tomar en cuenta que las empresas están solicitando actualmente, habilidades conductuales (de personalidad), es decir un profesionalista integral.

### **I.3 Departamentos dentro de la empresa donde puede laborar el diseñador gráfico**

Con base en la propia experiencia un diseñador gráfico puede insertarse en las empresas como:



Esquema 1. Milagros Fuentes Villasante, Gestión del Diseño III

### *1.3.1 Puestos que puede desempeñar un Diseñador Gráfico en una Organización:*

- Director
- Subdirector
- Gerente
- Jefe de Departamento
- Asistente Sr.
- Asistente Jr.
- Técnico
- Operario
- Asesor
- Director de Arte

### *1.3.2 Competencias (capacidades, fortalezas, habilidades) solicitadas en los perfiles de puesto*

- Comunicación (escrita y verbal)
- Gestión
- Análisis
- Supervisión
- Liderazgo

- Delegación
- Capacidad de escuchar
- Independencia
- Conciencia de seguridad
- Responsabilidad
- Iniciativa
- Buen Juicio
- Flexibilidad
- Adaptabilidad
- Sensibilidad
- Ética
- Honestidad
- Capacidad de controlar la ansiedad
- Capacidad de trabajar en equipo
- Lealtad
- Espíritu de colaboración
- Autosuficiencia
- Apariencia personal
- Fortaleza de carácter
- Capacidad de planificar y organizar
- Creatividad
- Capacidad para controlar equipo
- Toma de decisiones

La contratación de un diseñador gráfico en el mercado laboral, está relacionada con perfiles de puesto en estas competencias, dándole prioridad a las capacidades de personalidad y, principalmente, a la actitud. *(ver Perfiles de puesto al finalizar el capítulo)*

## 1.4 Perfiles de Puesto

El perfil de los candidatos no se basa únicamente en las competencias técnicas (certificados, titulación, experiencia), hoy se está poniendo más énfasis en las competencias de personalidad (funcionales, conductuales o personales), es decir, en las capacidades de relación interpersonal que exige la nueva cultura empresarial, y que necesita desarrollar el alumno para su contratación.

*Las capacidades funcionales son las que ayudan a las personas a realizar correctamente el trabajo, las conductuales o personales se adquieren con el tiempo, y a menudo se desarrollan en la infancia. (Larson W, 2009, p.5)*

*Las empresas deben reducir al máximo los errores de contratación mediante entrevistas de mejor calidad para así, identificar los posibles problemas antes de contraer compromisos financieros. (Larson W, 2009, p.5)*

Esto lleva a las empresas a desarrollar en los directivos de recursos humanos, destrezas principalmente de lenguaje no verbal y comunicación asertiva para así seleccionar a través de los perfiles de puesto a candidatos con habilidades, fortalezas y capacidades que cazan con su cultura organizacional y que puedan optimizar la productividad, la calidad, competitividad con resultados y mejoras para la empresa realizándoles una entrevista de trabajo.

### 1.4.1 ¿Qué es un Perfil de Puesto?

*Los perfiles de puestos existen para identificar las funciones esenciales y la responsabilidad de cada cargo en las instituciones. Al mismo tiempo, permite la integración de recursos humanos asegurando, que los propósitos y objetivos de la organización tengan mayor posibilidad de ser cumplidos.*

*La definición de puestos de trabajo se basa en conocer los requisitos y cualificaciones personales exigidos para un cumplimiento satisfactorio de las tareas: nivel de estudios, experiencia, características personales, etc. Son algunos de los aspectos que la definición del puesto debe ofrecer para la planeación exitosa de Recursos Humanos. (ArmSTRONG® consultora de Empresas)*

De acuerdo con lo anterior, el perfil de un puesto es la descripción del conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes que debe reunir una persona para

desempeñar, en forma apropiada, las funciones que tiene asignadas dentro de la estructura organizacional específica de la empresa o institución.

Es un documento que detalla lo que idealmente debe hacer el postulante al puesto, "perfila" las características de personalidad, las competencias laborales, la experiencia, la formación, e inclusive, las condiciones de trabajo que el ocupante del puesto deberá idealmente poseer cuando labora.

Este documento es elaborado por el departamento que necesita contratar a una persona con ciertas características; a veces fundamentadas en su modelo de competencias que consiste en definir los objetivos y funciones que conforman el puesto por cubrir, posteriormente lo envía al departamento de Recurso Humanos o a un *Head Hunter (buscador de talentos)* o bien, a compañías que se dedican a contratar personal para otras empresas como MANPOWER, para que encuentre al candidato idónea a través de analizar su CV, para realizarle una entrevista de trabajo y la aplicación de exámenes psicométricos si es seleccionado como candidato a ocupar el puesto.

Este tipo de documentos ayudan a realizar un proceso de selección de candidatos, mediante conceptos definidos y no con base en aspectos subjetivos (como si el entrevistado es simpático o antipático, si me cae bien, si es prepotente, si es guapo.), con esto la empresa se ahorra tiempo y dinero.

Un puesto y su perfil deben estar correctamente contextualizados y ubicados dentro del organigrama de la empresa o institución cuando ésta lo solicita:

Debe tener:

- Objetivos del puesto. Es deseable que estén íntimamente ligados a los objetivos del jefe inmediato, y en consecución a los objetivos organizacionales, ligados también a la misión y visión de la empresa
- Nombre del puesto
- Área a la que pertenece
- Localidad en donde se ubica el puesto



- El número de plazas existentes
- Edad y sexo requeridos
- Líneas de reporte directo y funcional
- Posibles substitutos
- Misión o razón de ser del puesto.
- Funciones del puesto, listarlos en orden de importancia y responsabilidades.

### Ejemplo de perfiles de puesto para diseñadores gráficos

Tomado de: Allien M. Pag 114

Empresa <u>XXX S.A.</u>	Puesto <u>Diseñador Gráfico</u>								
<p><b>SÍNTESIS DE PUESTO</b></p> <p><i>Será Responsable del diseño de catálogos</i></p> <p><b><u>Responsable y confiable; capaz de organizar su tiempo, auto disciplinado, sin mucha necesidad de supervisión, no depender de ayuda, con toma de decisiones, puntual, tolerante, necesidad de reto, con auto motivación y sepa trabajar en equipo.</u></b></p>									
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 60%;"><b>Responsabilidad del Puesto</b></td> <td style="width: 40%; text-align: right;"><b>Grado Relevancia</b></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Tomar decisiones y trabajar en equipo</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Actividades/Tarea/Responsabilidades</td> </tr> <tr> <td>Su Principal función será la de diseñar catálogos y dirigir</td> <td style="text-align: right;"><b>Alto</b></td> </tr> </table>		<b>Responsabilidad del Puesto</b>	<b>Grado Relevancia</b>	Tomar decisiones y trabajar en equipo		Actividades/Tarea/Responsabilidades		Su Principal función será la de diseñar catálogos y dirigir	<b>Alto</b>
<b>Responsabilidad del Puesto</b>	<b>Grado Relevancia</b>								
Tomar decisiones y trabajar en equipo									
Actividades/Tarea/Responsabilidades									
Su Principal función será la de diseñar catálogos y dirigir	<b>Alto</b>								
<p><b>Requisitos del Puesto</b></p> <p>Formación Básica: <u>Diseñador gráfico con título Universitario</u></p> <p>Otra Formación Complementaria: _____</p> <p>Experiencia Requerida: _____</p> <p>Idioma. <u>Conocimientos del Inglés: buena comprensión de textos</u></p> <p>PC (detallar) <u>Conocimiento de herramientas informáticas</u></p>									

### Competencias Conductuales describir:

	Describir	Nivel de requerimiento
<u>Creatividad</u>		<u>Grado A</u>
<u>Innovación</u>		<u>Grado A</u>
<u>Imaginación</u>		<u>Grado A</u>
<u>Flexibilidad</u>		<u>Grado A</u>
<u>Seguridad</u>		<u>Grado B</u>
<u>Autodisciplina</u>		<u>Grado B</u>
<u>Autonomía</u>		<u>Grado A</u>
<u>Organizar, Planificar y programar</u>		<u>Grado B</u>
<u>Orientación al cliente interno y externo</u>		<u>Grado A</u>
<u>Productividad</u>		<u>Grado B</u>

Si observamos este ejemplo, el departamento que solicita un diseñador gráfico destaca más las habilidades o capacidades conductuales, de personalidad que las técnicas, el razonamiento que hacen los seleccionadores de recursos humanos respecto a esto, es el siguiente: “*es más fácil capacitar al personal en las habilidades técnicas que en las conductuales*”. Actualmente para la empresa es primordial que su RH sepa trabajar en equipo. Su requerimientos de contratación será hacia candidatos proactivos que cubran lo solicitado. Mientras más alta sea la jerarquía por contratar más será la exigencia solicitada en estas competencias.

### Ejemplos de Perfiles de Puesto de DG

- Se le solicita al alumno al inicio de la Unidad IV (Búsqueda de Empleo ) entreguen un perfil de puesto real del sector donde desean trabajar para hacer el ejercicio de CV en relación a lo que se esta solicitando y poder orientar al alumno.

**Perfiles de puesto :**

**BUSCAMOS TALENTO PARA LABORAR EN TRASNACIONAL SOLICITA DISEÑADORA GRAFICA.**

**REQUISITOS:** Licenciatura en Diseño Grafico

**RESPONSABILIDADES DEL PUESTO:**

- \* Revisar junto con el equipo de ventas los cambios y/o ajustes de los materiales**
- \* Adaptación de Layouts de ventas y Marketing (Manuales, Álbumes, Galerías)**
- \* Responsable del diseño y Conceptualización de materiales Fijos (Boletines, Circulares, Papelería interna)**
- \* Responsable de la Conceptualización, Diseño de Logos, Invitaciones, banners, banderolas, etc.**
- \* Responsable del archivo Audio Visual y Fotográfico de los Eventos (encargado de tomar fotos o videos, según se requiera)**

**HABILIDADES PARA EL PUESTO:**

**Creatividad, dinamismo, excelente actitud de servicio, sentido de urgencia, sin problemas de Horarios, organizada.**

**OFRECEMOS:**

**Sueldo bruto: \$15,000 a \$18,000 brutos + Prestaciones de Ley**

**Se contrata por Adecco durante 3 meses, de acuerdo al desempeño se ofrece Planta, con lo cual se otorgan Prestaciones Superiores a la Ley (30 días de aguinaldo, 12 días de vacaciones, 10% Fondo de Ahorro, 10 %Vales de Despensa, Vales de Restaurante)**

**Horario de Lunes a Viernes 9:00 a 6:00 pm**

**Zona de Trabajo: Bosque de las Lomas**

**Ingresar a la Pagina Corporativa de Adecco, Sección KEYWORKS y aplicar a la vacante 24566**



**Steph Koala (pris\_52@hotmail.com) Acciones**

**Para: fuvi2000@hotmail.com**

**Diseño e Imagen corporativa**

**Empresa:**

**ICIT CONTROL, S.A. DE C.V.**

**Ubicación:**

**México-DF Y Zona Metro.**

**Salario:**

**\$15,000 MXN - \$22,000 MXN Mensual**

**Tipo de puesto:**

**Permanente**

**Buscamos Diseñador Gráfico con los siguientes requisitos indispensables:**

**Más de 2 años de experiencia en el desarrollo de web HTML, Illustrator, Photoshop, Flash, Dream weaver, Javascript, hojas de estilo. Más de 2 años generando websites corporativos Conocimientos en programación: JAVA, HTML5, JQUERY, JAVA SCRIPT, CSS3 Habilidades: \* Desarrollado sentido del diseño, creatividad. \* Detallista. \* Habilidades de comunicación. \* Buena redacción. \* Autodirección.**

**Responsabilidades: Creación de productos gráficos, presentaciones, brochures y herramientas de difusión.**

**Generar medios interactivos para web, web móvil, CD-rom, Inglés fluido Desarrollar presentaciones, plantillas, banners, gráficos, animaciones y video entre otros.**

<http://www.computrabajo.com.mx/bt-ofrd-einovatia-7148.htm?BqdPalabras=dise%F1ador%20grafico%20animaci%F3n>

### **Diseñador Flash**

Se solicita Diseñador creativo con conocimientos Intermedios en animación Flash, enfocados en la interactividad con el usuario final e integración con material Multimedia, además de contar con conocimientos Básicos o de preferencia Intermedios en Photoshop y DreamWeaver así como diseño web XHTML/CSS3 para dar soporte a sitios.

Escolaridad: Titulado o Pasante.

Cualidades: Trabajo bajo presión, trabajo en equipo así como la generación de propuestas gráficas según las necesidades de los proyectos a cargo y enfocado a resultados.

<b>Fecha:</b>	5 de febrero de 2013
<b>Localidad:</b>	Distrito Federal
<b>Estado:</b>	D. Federal
<b>Salario:</b>	A Tratar
<b>Comienzo:</b>	Inmediato
<b>Duración:</b>	Planta
<b>Tipo de trabajo:</b>	Tiempo Completo
<b>Solicitudes:</b>	Favor mandar su CV y portafolio vía correo
<b>Empresa:</b>	<u>Einovatia</u>
<b>Contacto:</b>	Andrés Blanco Prieto
<b>Teléfono:</b>	56613963
<b>Fax:</b>	
<b>Correo-E:</b>	contacto@einovatia.co

**DISEÑADOR GRÁFICO**

**FEHER & FEHER - Polanco, D. F.**

**Escolaridad : Licenciatura en Diseño Gráfico**

**Sexo: Femenino preferentemente**

**Edad: Indistinto**

**Estado civil: Indistinto**

**Habilidades :**

**Creación y rediseño de logotipos, manipulación de imágenes y retoque, elaboración de materiales para medios publicitarios y promocionales, nociones básicas de fotografía y edición de video.**

**Experiencia en : Identidad corporativa, materiales gráficos publicitarios (impresos y digitales), paquetería de diseño, publicidad y materiales promocionales. Mínima de 1 año ; deseable de 2 a 3 años.**

**Paquetería: Office, Keynote, Imovie, Photoshop, Illustrator, Indesign, premier, final cut.**

**Competencias:**

**Actitud de servicio**

**Trabajo bajo presión**

**Comunicación efectiva**

**Orientación al cliente**

**Organización**

**Trabajo en equipo**

**Manejo de conflictos**

**Idiomas: Inglés deseable**

**Disponibilidad de horario completo**

**Se ofrece sueldo competitivo más prestaciones de ley y superiores. Esta información se proporciona en entrevista.**

- **Arte Televisa Networks**

**SE SOLICITA DISEÑADOR(A)**

**Televisa Networks / Arte, tiene 1 vacante para:**

**DISEÑADOR SENIOR.**

**Diseño y Motion Graphics para Televisión.**

**Excelente actitud para diseñar y proponer.**

**Herramientas Indispensables: Photoshop, Illustrator y After Effects.**

**Herramienta extra: C4D.**

**Requisitos básicos:**

**CV(PDF) y Portafolio (Reel por vimeo, behance o liga de descarga: we transfer, you sendit, etc).**

**Contacto: Armando Jaimes/Coordinador de Arte**

**Interesados escribir al correo: [ajaimesa@televisa.com.mx](mailto:ajaimesa@televisa.com.mx)**

- **Besign**

**REQUISITOS:**

- Recién egresado preferentemente con experiencia
- Excelente manejo en paquetería Adobe (InDesign, Illustrator, Photoshop, Office)
- Plataforma MAC
- Preferentemente con conocimientos básicos en desarrollo WEB
- Sexo Indistinto

**HABILIDADES:**

- Versatilidad en el diseño
- Adaptación en conceptos gráficos
- Innovador
- Creativo
- Comprometido
- Proactivo
- Responsable
- Trabajo bajo presión

**OFRECEMOS:**

- Excelente ambiente de trabajo
- Oportunidades de crecimiento profesional
- Medio tiempo
- Sueldo competitivo
- Trabajo en la ciudad de México - Condesa

**Interesados mandar su portafolio y CV con fotografía a [chantal@besign.com.mx](mailto:chantal@besign.com.mx)**

Empresa especializada en Creación de Desarrollos y Páginas web solicita:

DISEÑADOR(A) GRÁFICO(A) BILINGUE  
EXCELENTE PRESENTACIÓN

Sexo: Indistinto

Edad: 25 a 33 años

Escolaridad: Lic. en **Diseño Gráfico** (Titulado) - Universidades Privadas

Experiencia: 2 a 3 años de experiencia en elaboración y **diseño** de marketing, Manejo de sitios web y redes sociales (Facebook, Twitter, Youtube, Google, Goodle adwords, Adsense, etc.), Creación de desarrollos para tiendas en línea y sistemas de pago, medición de impacto de publicidad, coordinación con la Dirección general para adecuar los requerimientos de los clientes, Seguimiento a clientes.

COMPETENCIAS:

- Trabajo por objetivos
- Proactividad
- Creatividad
- Facilidad de palabra
- Compromiso

IDIOMAS: Inglés AVANZADO

HORARIO DE TRABAJO: lunes a viernes de 8 a 17 hrs.

ZONA DE TRABAJO: SANTA FE

SALARIO: \$15,000 a \$18,000 según aptitudes

PRESTACIONES: Ley + comedor y lugar de estacionamiento

INTERESADOS ENVIAR SU CV. EN FORMATO WORD CON FOTOGRAFIA EN INGLES Y EN ESPAÑOL A LA DIRECCIÓN DE MAIL MENCIONADA ARRIBA Y/O COMUNICARSE AL 9140-1900 ext. 1939 EN ATN. A LA LIC. LORENA QUIZA



## **ANIMA ESTUDIOS**

### **Descripción**

El animador es responsable de generar la ilusión de vida y movimiento a partir de cuadros secuenciales. Un animador debe conocer los conceptos básicos de animación como son Peso, Timing, Actuación, Poses, Silueta y Línea de Acción de los personajes. Además, debe trabajar eficientemente para cumplir con las fechas de entrega establecidas por la producción.

### **Responsabilidades:**

- Deberá trabajar con el Director de Animación y con el Director para definir el estado de ánimo y psicología del personaje y cómo éstos afectan su actuación física.
- Deberá ser capaz de trabajar con otros animadores, así como con otros departamentos.

### **Requerimientos:**

- Conocer y manejar los principios básicos de la animación así como la estructura que necesitan las tomas para ser animadas.- Saber dibujar.
- Dominio de Flash y otras herramientas de animación digital.

## **UNIVERSIDAD VIRTUAL**

### **Animador Motion Graphics**

Universidad a distancia solicita animador Motion Graphics para videos educativos y de difusión.

**Requisitos:** Licenciado(a) en Diseño Gráfico o afin.

**Experiencia:** Mínimo 2 años en la elaboración de contenidos para video realizando Motion Graphics.

**Actividades:** Posproducción y producción de videos educativos y de difusión para una universidad a distancia.

**Paquetería indispensable:** After Effects, Photoshop e Illustrator.

**Conocimientos indispensables en:** Diseño gráfico, Animación 2D y postproducción de FX en video. Deseable con conocimientos en ilustración y manejo de programas de edición de video.

**Habilidades:** Creativo(a), propositivo(a), actitud de servicio, gusto por trabajar en equipo y vocación por el diseño audiovisual y la animación digital.

**Consideraciones:** Zona de trabajo: cerca del Palacio de los Deportes (Del. Iztacalco). Traslado a fin de año a Tlatelolco.

**Horario:** de 9 a 18 horas (Tiempo completo) de lunes a viernes. Con disponibilidad de horario.

**Ofrecemos:** Sueldo competitivo: \$13,000.00 pesos mensuales libres, bajo el régimen de "Sueldos y salarios y conceptos asimilados". Buen ambiente de trabajo.

**Contacto:** Enviar CV y liga de Demo Reel al correo de contacto [universidadvirtualdf@gmail.com](mailto:universidadvirtualdf@gmail.com)

<http://www.computrabajo.com.mx/bt-ofrd-segundoplano2011-135812.htm>

**Becario de Animación y Multimedia Centro Cultural solicita:**

**Escolaridad:** Diseño

**Edad:** 18-25

**Idioma:** Inglés 50%

**Paquetería:** Adobe - Illustrator/Flash

**Experiencia:** No necesaria

**Responsabilidades:**

- Apoyo en el diseño y animación de la biblioteca audiovisual
- Animación de cuentos para niños
- Ilustración de personajes
- Edición de audio

**Competencias:**

- Creativo
- Tolerante a la frustración
- Orientado al detalle
- Dispuesto a aprender
- Proactivo
- Innovador
- Responsable
- Organizado

**Requerimientos específicos:**

- Tener computadora propia
- Conocimientos en animación

**Ofrecemos:** Liberación de Servicio Social

**Fecha:** 1 de febrero de 2013

**Localidad:** Lomas Verdes

**Estado:** E. de México

**Salario:** 0

**Comienzo:** Febrero 2013

**Duración:** 1 a 2 meses

**Tipo de trabajo:** Temporal, Beca/Prácticas

**Solicitudes:** Enviar curriculum por correo electrónico

**Empresa:** Segundo Plano

**Contacto:** Sara García Salgado

**Teléfono:** **Fax:** **Correo-E:**  
sara@segundoplano.com.mx

## Diseñador Revistas Digitales e Impresas

Editorial Digital | Por Contrato | 26/09/2012 | Distrito Federal - DF

<b>Nombre de la Empresa</b>	Editorial Digital	<b>Tipo de Empleo</b>	Diseño
<b>Contrato</b>	Por Contrato	<b>Tiempo completo / Medio Tiempo</b>	Tiempo Completo
<b>Publicado por</b>	empleo	<b>Usuario desde</b>	26/09/2012

Editorial Digital requiere de diseñadores con amplia experiencia en el ramo editorial para crear revistas impresas como digitales. Deben de ser muy creativos y tener experiencia en el manejo de la suite Adobe, las revistas impresas tratan temas de cultura, sociedades, política. Nuestras revistas digitales son creadas a partir de la suite Adobe Digital Publishing Suite en donde deberán tener un conocimiento extenso en Indesign CS6.

**\*\*Perfil\*\*** Edad: 20 a 50 años Género: Indistinto Escolaridad: Lic. en Diseño Gráfico, Comunicación Visual, o afin Titulado, Tiempo: completo Disponibilidad de horario: Lunes a Viernes de 9:00 a 19:00. **\*\*Principales funciones\*\*** - Realizar la maquetación de las diferentes secciones de la revista, creando revistas que inviten al lector a leer cada uno de los artículos, tanto de las revistas impresas como de las digitales. - Las revistas digitales se crear a partir de Indesign en donde tendrán que crear el apartado gráfico y les daremos capacitación para crear funciones interactivas con dicho programa. - Creará los elementos gráficos de cada una de las secciones y de la revista(s) que tengan a su disposición. - Tendrá que ir a la imprenta para corregir problemas con colores o elementos para que el proceso de impresión salga de manera correcta. - Estará a cargo del proceso de diseño global de la revista. **\*\*Habilidades y Conocimientos\*\*** - Deberá dominar paquetería Adobe CS6 (Photoshop, Indesign, Illustrator, Digital Publishing Suite) - Dominio al 100% de todas las funciones de Indesign CS6 y de Adobe Digital Publishing Suite. - Conocimiento de empaque - Manejo de impresos (posters, logotipo, revistas, folletos), arte final, etc. - Visualización, Innovación y Creatividad - Capacidad para resolver problemas. - Trabajo en equipo - Actitud de servicio, responsable, prudente. - Trabajo por objetivos y bajo presión. - Total disponibilidad de horario. - Conocimientos básicos de programación para Web Animación e interactivos. - Maquetación, manejo tipografico, Teoría del Color y conocimiento avanzado del Diseño Gráfico - Disponibilidad para someterse a pruebas de habilidades. - Fotografía y retoque digital de imagen. **\*\*Experiencia\*\*** - Experiencia en Agencias mínima comprobable de 2 años. - Experiencia en revistas digitales mínima comprobable de 1 año. - Experiencia en revistas impresas mínima comprobable de 1 año. - Experiencia en procesos de impresión, acabados, lineajes, positivos, negativos, conocimientos ctp/formación de libros, revistas y empaque. **\*\*Ofrecemos\*\*** - Sueldo base de \$12,000 mensual bruto - Contrato a prueba los primeros 3 meses y posteriormente contrato directo con la empresa - Crecimiento dentro de la empresa Es necesario mandar portafolio de los trabajos que hayan realizado como requisito para la vacante, también se le mandará el trabajo de la revista actual y cómo la mejoraría mandando también un dummy de máximo 4 páginas con texto lorem ipsum para las secciones de Cultura, Sociedades, Política y Entrevistas. Una vez aprobada la prueba, el(la) aspirante pasaría a la siguiente etapa (entrevista con el Director de Diseño).

## Capítulo II

### Metodología de Búsqueda de Empleo

*Un pésimo resumen puede  
negarle un maravilloso empleo*

*Anónimo*

*Como la carrera pertenece a uno mismo y depende menos de una organización, tenemos que preguntarnos ¿Qué es lo que me impulsa? ¿Cuál es mi puesto de trabajo ideal? ¿Qué capacidades y relaciones son más importantes? Este cambio empieza por contemplar lo que está disponible, de manera que podamos encontrar el puesto de trabajo que se adecue a nosotros más que adecuarnos nosotros al puesto de trabajo. (Faust Bill/Faust Michael, 2004, pág. 27)*

Actualmente, iniciar el camino hacia la búsqueda de empleo requiere preparación en el auto conocimiento, en la estrategia de investigar al sector en el que se desea trabajar y además en el saberse vender, hacer mercadotecnia personal.

"Buscar empleo es un trabajo", que comienza por conocer los elementos y el funcionamiento del mercado laboral y las cualidades y habilidades valoradas por las empresas. ¿Cómo? y ¿Dónde trabajar?, son aspectos importantes que se deben dilucidar para saber cómo enfrentar al mercado en la búsqueda de empleo. Las técnicas o herramientas de búsqueda de empleo mejorarán sustancialmente las oportunidades de encontrarlo siempre y cuando se tome en cuenta la organización, la constancia y saber dónde se quiere trabajar, sobre todo, tener pasión por lo que uno quiere desarrollar profesionalmente.

Las facilidad para encontrar empleo dependen del nivel de formación, de la experiencia laboral, de los idiomas que se hablen , de la disposición que se tenga para la movilidad geográfica, pero, principalmente de la estrategia que se desarrolle para la búsqueda de empleo, de presentar un buen Currículo, bien redactado, con base en el perfil del puesto por cubrir, de reflejar una buena imagen y mostrar una buena actitud en las entrevistas de trabajo.

Buscar trabajo es promocionarse, es emplear las estrategias para venderse como un producto valioso para la empresa. (Mercadotecnia personal).

Es saber:

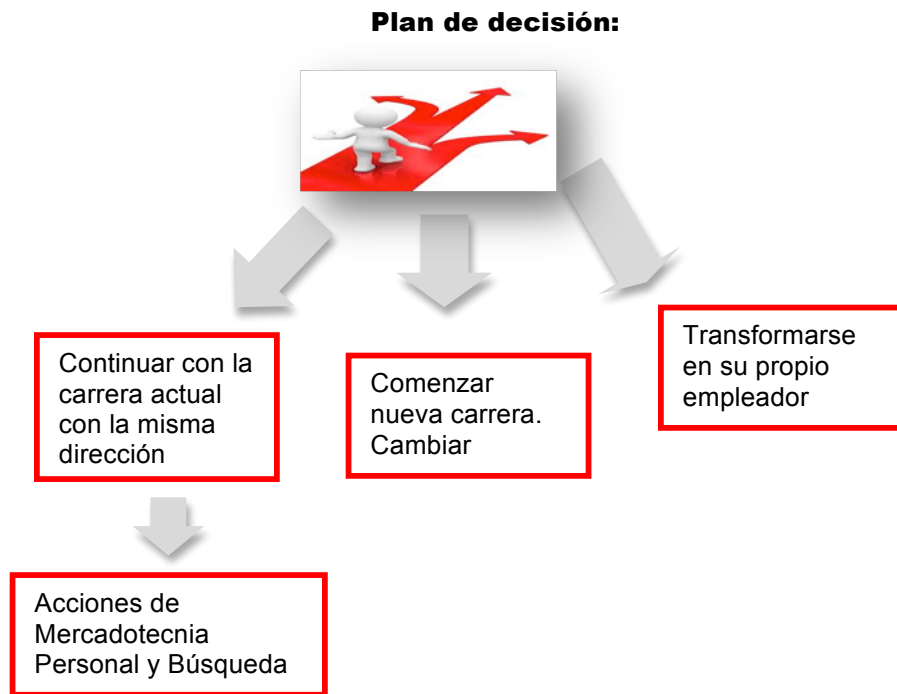
- Definir habilidades, conocimientos y logros profesionales
- Definir áreas de interés
- **Darse Cuenta** para reconocer y aceptar las áreas de oportunidad para convertirlas en fortalezas.

Razón por la cual, hay que llevar a cabo un autoanálisis para iniciar el proceso de búsqueda de empleo, saber cuáles son los conocimientos, habilidades y áreas de oportunidad que se deben entender:

1. Que el éxito está en saber qué se quiere. (Proyecto de vida)
2. Habilidad para vender los conocimientos y logros. (Negociación en el ganar-ganar)
3. La actitud es más importante que la aptitud. (Autoestima)
4. Estar seguro de sí mismo. (Autoestima)
5. Generar ganancias mutuas. (Negociación en el ganar-ganar)
6. Conocer a la empresa, permitirá encontrar con mayor facilidad en dónde desarrollarse profesionalmente. (Proyecto profesional)
7. Cuidar el producto que se quiere vender, **UNO MISMO**

Buscar trabajo es promocionarse, es llevar a cabo una estrategia de ventas.

## II.1 Plan de búsqueda de empleo

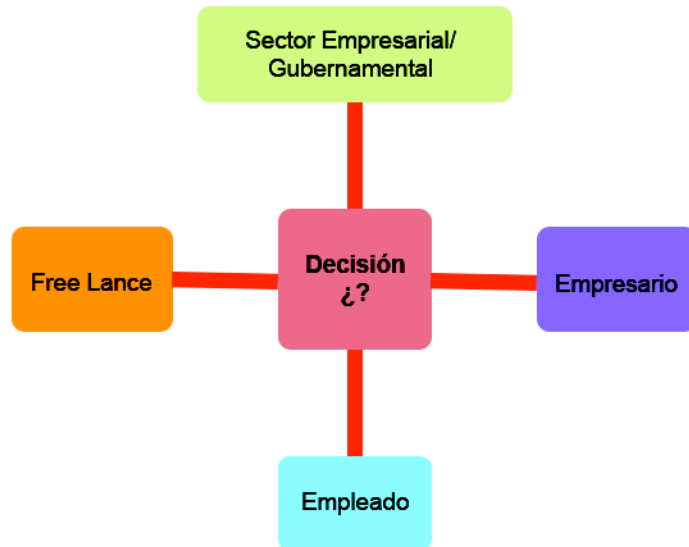


Esquema 2. Tomado de Alles M., de su libro *Autoempleo pag. 10: una salida frente al desempleo* (modificado siguiendo el esquema original)

Antes de iniciar con el plan de búsqueda se debe entender que:

- El resultado exitoso de un plan de acción depende de la habilidad para saber vender los conocimientos y logros que se han obtenido en la trayectoria laboral o como estudiante.
- Hay que sentirse seguro de sí mismo, recordar que planear y prepararse ayudará mucho para lograr una proyección de seguridad.
- El éxito estriba en saber lo que se desea.
- Investigar acerca de la empresa en la que se quiere laborar.

**Esquema de Planos de Decisión**  
(Síntesis del curso de gestión del Diseño III)



Esquema 3. Milagros Fuentes Villasante, para la materia Gestión del Diseño III. Elaborado con base en el de Martha Alles, publicado en *Autoempleo: una Salida frente al desempleo*.

**Desarrollo del Esquema:**

Es la síntesis gráfica del curso de Gestión III (Desarrollo profesional) en la Licenciatura de Diseño de la Comunicación Gráfica en la UAM -AZC:

El primer recuadro **Sector Empresarial/Gubernamental** corresponde a la Unidad I (Introducción), en ella se le informa al alumno del campo laboral donde puede trabajar, de las competencias y dos perfiles de Diseñador Gráfico a los que podría acceder: el de Ejecutivo y el de Hacedor. A la Unidad II o de Desarrollo Humano, corresponde el recuadro central **Decisión** que inicie su proceso de “**Darse Cuenta**”; la Unidad III ¿Quién soy en el aquí y ahora? y en la Unidad IV Comunicación Asertiva el alumno trabaja en el para auto conocerse, descubrir sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad para comenzar su proceso de decisión .

El recuadro **Empleado** corresponde a la Unidad V Búsqueda de Empleo y Entrevista de trabajo, es darle información para que tenga una visión e inicie su proceso de estragia del sector donde quiere laborar y como contratarse, informarle de lo que implica trabajar en una empresa, que se **De Cuenta** a través de los perfiles de puesto como hacer un CV, como presentarse en la entrevista y sobre todo si empata con la cultura de la empresa en su proyecto de vida y su proyecto profesional. En esta Unidad el alumno trabaja en la decisión de emplearse o ser independiente.

Los recuadros de **Free Lance y Empresario**, corresponden a las Unidades VI Liderazgo y VII Negociación es reforzarle parte de las competencias que se necesitan para la contratación en las empresas y que trabaje en el “**Darse Cuenta**”, hoy en día, para ser emprendedor de su propia empresa requiere liderazgo proactivo y negociación en el ganar-ganar.

#### **Lineamientos del plan de búsqueda**

- Elegir el sector en el que se quiere laborar
  - Ubicar el o los Sectores:
    - Servicios
    - Industrial
    - Financiero
    - Textil
    - Automotriz
    - Farmacéutico
    - Comercio
    - Gobierno
    - Educación
    - Alimenticio
- Investigar cuáles son las empresas o instituciones que conforman el sector elegido
- Realizar una investigación sobre las empresas de interés



- Hacer una búsqueda de las empresas en los cuales se está interesado y definir la vacante o el puesto en el que se quiere desarrollar profesionalmente.
- Buscar en internet si la empresa solicita un puesto a través de una empresa de contratación.
- Elaborar una lista de empresas interesada.

#### **Lista de Empresas**

N.	Sector	Empresa	Responsable de selección	Teléfono	E mail

Esquema 4. Milagros Fuentes Villasante, Gestión del Diseño III

- Ya que se tenga la lista de las empresas en las que se quiere laborar, hay que investigar todo lo posible sobre estas organizaciones para poder saber más sobre ellas.
- Identificar nombre, teléfono, e-mail de la persona de Recursos Humanos o jefe de la vacante.

#### **Lista de empresas para enviar CV**

N.	Sector	Empresa	Responsable de selección	Tel/ Mail	Jefe de La vacante	Tel/ mail

Esquema 5. Milagros Fuentes Villasante, Gestión del Diseño III

- Enviar currículum a la empresa que lo solicite. (Empresas de reclutamiento, la misma empresa, *Head-Hunter*.)

#### **Red de Contactos:**

- Contactar antiguos compañeros de trabajo.
- Acudir a seminarios o cursos.
- Acudir a cámaras y asociaciones profesionales.
- Acudir a ferias de reclutamiento.
- Identificar donde se puede obtener información para obtener trabajo.
- Utilizar “bolsas de trabajo” para detectar contactos.
- Redes sociales Facebook, twitter, Linkendin.
- Servidores de autoempleo.

#### **Red de Contactos**

Contacto	Sector	Empresa	Nombre	Puesto	Tel/ Mail	Comentario	Fecha

Esquema 6. Milagros Fuentes Villasante, Gestión del Diseño III

Es importante seguir este proceso de hacer una lista del sector o sectores donde se quiere laboral, y contactar la solicitud de empleo, ya sea de la empresa, de un *Head Hunter*, de Internet, de ferias de trabajo, de “bolsa de trabajo”, por recomendación o bien en una empresa especializada para reclutar candidatos, se deberá enviar CV.

## II.2 Curriculum Vitae

*“En el mundo actual, necesitamos hacer marketing constante de nosotros mismos en todos y cada uno de los pasos de nuestra carrera profesional”*

Faust Bill/Faust Michael

*El Currículum Vitae* es la carta de presentación con la que se cuenta para que las empresas consideren al que lo envía un candidato viable para las vacantes que ellos solicitan, por lo que es imprescindible ya que este documento resulta ser el “medio publicitario” para que las empresas reconozcan a sus posibles empleados.

El CV es la enumeración de las habilidades y logros que comunican, de una manera efectiva, quienes somos, se puede decir, que es la primera impresión que recibe la empresa en la que se quiere desarrollar una carrera profesional. De ahí la importancia del auto conocimiento para elaborar el CV de acuerdo a las capacidades que están solicitando en el perfil de puesto y para la entrevista de trabajo.

### *II.2.1 La Importancia de conocerse*

Para lograr ser reconocidos es primordial CONOCERSE y de esta manera poder mostrar a los demás, lo que verdaderamente se es. Para llegar a conocerse se debe analizar:

- ¿Cuál es mi situación actual?
- ¿Qué conocimientos tengo?
- ¿Qué me gusta?
- ¿Con qué habilidades cuento?
- ¿Qué debilidades tengo?
- ¿Qué errores he cometido, qué aprendizajes me dejaron para mejorar?
- ¿Qué me motiva?
- ¿Qué he logrado?
- ¿Cuáles son las creencias que me limitan?

En la medida que se tengan claros estos conceptos, resultará más fácil plasmar en un papel (que en este caso será el CV) lo que específicamente se quiere dar a conocer de quien hace el Currículo.

#### Entender los siguientes conceptos:

Hoy en día, las empresas miden **COMPETENCIAS** a través de una entrevista, relacionada ésta con los factores que pueden medir la habilidad o capacidad de una persona para realizar una determinada tarea, de acuerdo a acciones constantes en el pasado.

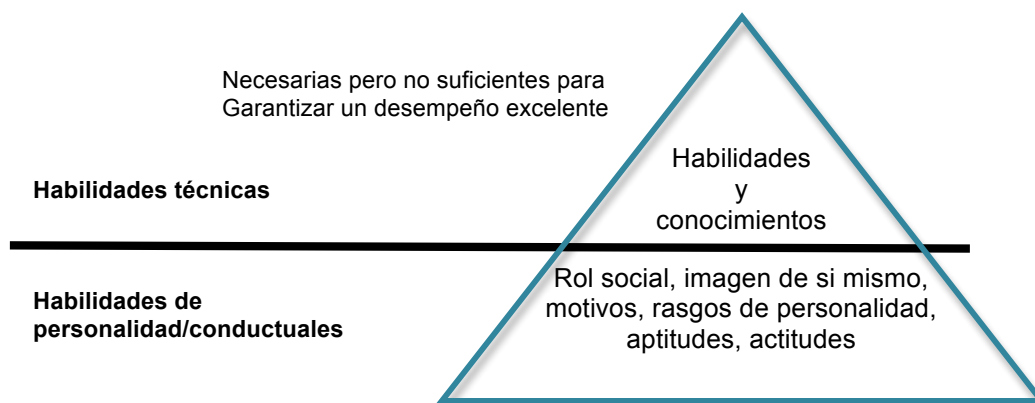
#### Distintas definiciones de competencias

1). *“Competencia es una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación” (Spencer L. M y Spencer M. 1993)*

2). *“Competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos” (Levy-Leboyer, S/Fecha)*

3). *“Característica de una persona, ya sea innata o adquirida, que está relacionada con la actuación de éxito en un puesto de trabajo” (Ernest & Young, Empresa Consultora)*

#### Las competencias son como un Iceberg (Según MC Clelland, Escuela Conductista)



Esquema 7. Soledad Beltramino pag. 5 pdf. (Gestion por competencias)

Los factores de contenido de las competencias se representan como un iceberg. Lo que sobresale, es lo que más se conoce de nosotros mismos, seguramente es lo que con más facilidad los demás pueden llegar a conocer de las personas (sobre todo en procesos de selección). Por esta situación, es muy importante que seamos nosotros los que conozcamos con mayor amplitud nuestras habilidades y conocimientos.

### Conceptos que conforman las Competencias

- **Habilidades:** Son las capacidades de una persona para hacer algo bien. Ejemplo: ejercer liderazgo, manejar grupos, dibujar, tocar piano. Se puede desarrollar o no quererla desarrollar.
- **Conocimientos:** Es la información que una persona tiene sobre un tema en específico o sobre varios que se adquieren en la carrera profesional. Ejemplo: diseño editorial,
- **Auto imagen:** Es la percepción que una persona tiene de si mismo y que es importante para el manejo de sus relaciones interpersonales. Ejemplo: “soy alegre”
- **Rol social:** Son los patrones de conducta de una persona, estos son reforzados por su grupo social y organización. Cuando una persona está acostumbrada a vestirse con traje sastre para trabajar y entra a una empresa donde el uniforme es informal, se tiene que adaptar.
- **Rasgos de personalidad:** Es el comportamiento que caracteriza a una persona. Ejemplo: tu amigo es “alegre”. Y esto se reconoce a simple vista
- **Motivos:** Es la energía que impulsa, la causa o razón de algo, lo que gusta, lo que hace sentir contento con algo o alguien y saber que sería posible estar con esa persona o en esa situación durante mucho tiempo.

Por lo que podemos decir que las **Competencias** son el conjunto de habilidades y conocimientos de una persona que le permiten destacar en alguna función en especial, son los factores que determinan el desempeño sobresaliente de un puesto en particular.

Hay competencias aprendidas que son conocimientos y habilidades que el alumno adquiere en su licenciatura, hay competencias naturales que se traen por nacimiento, facilidad para tocar el piano o liderazgo, cuando se tiene la habilidad y se desarrolla con el conocimiento se convierte en fortaleza y por lo tanto en competencia.

**Ejemplo:** Si se tuviera una vacante de puesto de Director Creativo de una agencia de publicidad y encontraran a dos súper candidatos, con la misma fuerza, la misma preparación, igual de inteligentes; pero uno de ellos tiene la habilidad para relacionarse con los demás, **liderazgo, trabajo en equipo y muy humano**; y el otro es una persona que no le gusta trabajar con gente, es déspota, inhumano... ¿a quien se contrataría?

De esta manera haciendo comparaciones y análisis, es como se toman las decisiones en los procesos de selección.



Esquema 8. Alles, Martha pag. 19 (el diseño fue modificado siguiendo el esquema original)

Algunas preguntas que pueden evaluar si realmente se cuenta con la habilidad o conocimiento descrito, éstas son las siguientes: ¿Tengo la experiencia y conocimientos para actuar? ¿Considero esto algo apropiado de acuerdo a mis valores? ¿Me veo a mi mismo realizando esta actividad? ¿Esta actividad me mantiene con energía? ¿En que situaciones he comprobado que tengo esta habilidad y conocimiento?

A continuación se presenta una lista de habilidades que se les dan a los alumnos en la Unidad V para que analicen con base en lo que se trabajó en el nivel personal en las cuatro Unidades anteriores y con esto se pueda hacer una reflexión para elegir las que considere como sus habilidades personales o conductuales e integrarlas a su CV en relación a las competencias que solicita el perfil de puesto.

### **MENÚ DE HABILIDADES**

*Listado proporcionado para el taller de Búsqueda de Empleo de la empresa ANBE/ONE DIGIT 2010*

- 1) INFLUENCIA:** Habilidad para crear una primera impresión positiva, imponer atención y respeto, mostrando un aire de confianza para lograr reconocimiento personal.
- 2) COMUNICACIÓN VERBAL:** Efectividad en la expresión oral ante situaciones interpersonales o de grupo, a las que dedicas un porcentaje significativo de tu tiempo, incluyendo todo tipo de comunicación no verbal.
- 3) PRESENTAR PROYECTOS:** Efectividad en la expresión verbal al presentar ideas o tareas a una persona o a un grupo, sobre todo, cuando se ha dado tiempo para la preparación, un ejemplo es cuando se prepara una junta de trabajo o la presentación de un proyecto.
- 4) COMUNICACIÓN ESCRITA:** Facilidad para expresarse con claridad por escrito y de una manera gramaticalmente correcta.
- 5) CREATIVIDAD:** Habilidad para generar, reconocer y aceptar soluciones imaginativas e innovadoras en situaciones de negocios.
- 6) TOLERANCIA A LA TENSIÓN:** Estabilidad emocional y de actuación para desempeñarse en situaciones de presión y oposición.
- 7) AUTO MOTIVACIÓN:** La importancia de desempeñarse ante los retos del trabajo con satisfacción y el deseo de logro.

- 8) **NECESIDAD DE RETO:** Deseo de avanzar hacia niveles más altos de trabajo no necesariamente de la organización- realizando esfuerzos activos hacia el auto desarrollo.
- 9) **PERSUASIÓN:** Capacidad para organizar y presentar material de manera convincente para ganar aceptación u obtener acuerdo.
- 10) **SENSIBILIDAD:** Objetividad en la percepción del impacto de sí mismo en otras personas. Habilidad para percibir y reaccionar ante las necesidades de otros. Cualidad que poseen los individuos que tienen una percepción de los sentimientos de otros o de sus probables sentimientos, en caso de que una decisión o acción sea tomada. La percepción exacta de cómo los en los otros, también es importante.
- 11) **HABILIDAD PARA ESCUCHAR:** Capacidad para interpretar el mensaje de otras personas y traducirlo en información significativa. El personal que manifiesta esta dimensión, se caracteriza por su habilidad para entender exactamente la comunicación verbal de quienes los rodean.
- 12) **FLEXIBILIDAD:** Habilidad para modificar una conducta o estilo, para alcanzar una meta o resolver un problema.
- 13) **TENACIDAD:** Tendencia a permanecer con un problema o idea hasta que el asunto haya sido resuelto. Perseverancia.
- 14) **TOMA DE RIESGOS:** Capacidad para medir alternativas, tomar decisiones y evaluar los cursos de acción en los que se toma un riesgo calculado para alcanzar los beneficios máximos de una decisión.
- 15) **INICIATIVA:** *Habilidad propositiva y para influir positivamente, así como para participar activamente en eventos.*



- 16) INDEPENDENCIA:** Tomar decisiones basadas en las propias convicciones, en lugar del deseo de complacer a otros.
- 17) PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN:** Habilidad para establecer, eficientemente, un apropiado curso de acción para sí mismo y para otros, con el fin de lograr la meta específica, designar al personal y utilizar los recursos de forma adecuada.
- 18) DELEGACIÓN:** Conducir al personal de manera efectiva para realizar el trabajo necesario, cumplir las metas organizacionales y comprender en dónde y cuándo una decisión debe ser tomada.
- 19 ) CONTROL GERENCIAL:** Asegurarse de que las actividades reales correspondan a las proyectadas, estableciendo los procedimientos y parámetros para regular las actividades de los subordinados.
- 20) ANÁLISIS DE PROBLEMAS:** Identificar problemas y posibles oportunidades, obteniendo información relevante para identificar causas y soluciones.
- 21) JUICIO:** Desarrollar alternativas y soluciones para resolver problemas, evaluando objetivamente el curso de una acción para establecer decisiones lógicas y provechosas.
- 22) DECISIÓN:** Prontitud y certeza para evaluar o valorar la necesaria toma de decisiones, mostrando compromiso consigo mismo, su personal y la organización...
- 23) HABILIDAD PARA APRENDER:** Capacidad de aprender lo necesario para el correcto desempeño y asimilar nueva información.
- 24) INTEGRIDAD:** Virtud para actuar con base en las normas éticas y sociales y en los principios de la organización, en prácticas de negocios.
- 25) ADAPTABILIDAD:** Mantener la serenidad y efectividad ante diferentes situaciones, manejar responsabilidades cambiantes, vivir y trabajar en diversas áreas, bajo circunstancias distintas.
- 26) SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL:** Habilidad para percibir el impacto y las implicaciones de una decisión en otros componentes de “la compañía”.

- 27) LIDERAZGO:** Capacidad de dirigir e influir en la realización de las actividades, con relación a las funciones de los miembros de su equipo de trabajo. Personas que logran efectividad para conseguir que las ideas sean aceptadas y para conducir grupos o gente hacia el logro de una tarea u objetivo. Llevar a su personal hacia la meta deseada.
- 28) DESARROLLO DE SUBORDINADOS:** Realización de esfuerzos para maximizar el potencial de sus subordinados a través de procesos de capacitación y tutoriales, así como de actividades de desarrollo, relacionadas con actuales y futuras responsabilidades.
- 29) SERVICIO:** Satisfacer las necesidades de los clientes, encontrando una solución personalizada a sus requerimientos. Las personas que están orientadas al servicio, entienden las necesidades de los clientes y las ponen en correspondencia con servicios o productos adecuados a ellas. Buscan maneras de aumentar la satisfacción de los clientes y su fidelidad, ofrecen de buen grado asistencia adecuada.
- 30) NEGOCIACIÓN:** Habilidad para comunicarse efectivamente en el manejo de conflictos y alcanzar resultados mutuamente satisfactorios.
- 31) TRABAJO EN EQUIPO:** Organización y realización de actividades efectivas y flexibles, basadas en la confianza, conocimiento, y responsabilidad de los miembros de los departamentos que componen la empresa.
- 32) COMPROMISO CON LA COMPAÑÍA:** Sensibilidad y disposición para desempeñar su puesto, debe tener presentes la misión y valores organizacionales.
- 33) CALIDAD:** Hacer las cosas bien desde la primera vez, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes.
- 34) PROACTIVIDAD:** Iniciativa, anticipación a los hechos y ejecución de tareas en forma previa al surgimiento de inconvenientes. Gente con visión. Capaz de prever los problemas y poner en práctica sus conocimientos y experiencia para plantear soluciones y resolver las dificultades.

- 35) EJECUCIÓN:** El arte de actuar. Demanda de personas aptas para hacer que las cosas sucedan como deben, para implementar acciones con base en los planes y realizar los procesos de trabajo, haciendo actuar a la gente a su alrededor.
- 36) PARTICIPACIÓN:** Tomar parte activa en las labores organizacionales. Personas que asumen su rol involucrándose en las reuniones y actividades formales e informales del grupo; compartiendo sus ideas y expectativas a través de la confianza, con responsabilidad y entusiasmo.
- 37) CONCIENCIA EMOCIONAL:** Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos. Las personas dotadas de esta aptitud, saben qué emociones experimentan y por qué. Perciben los vínculos entre sus sentimientos y lo que piensan, hacen y dicen. Reconocen qué efecto tienen esas sensaciones sobre su desempeño. Conocen sus valores y metas y se guían por ellos.
- 38) AUTO EVALUACIÓN PRECISA:** Conocer los propios recursos interiores, habilidades y límites. Las personas que poseen esta competencia: Conocen sus fortalezas y áreas de oportunidad, son reflexivas y aprenden de la experiencia, están abiertas a la crítica sincera y bien intencionada, a las nuevas perspectivas, al aprendizaje constante y al desarrollo de sí mismas. Son capaces de mostrar sentido del humor y perspectiva con respecto a sí mismas.
- 39) CONFIANZA EN SÍ MISMO:** Fuerte sentido de lo que valemos y de nuestras capacidades. Las personas que poseen esta cualidad se muestran seguras de sí mismas, tienen presencia, pueden expresar opiniones controvertidas y arriesgarse por lo que consideran correcto. Son decididas. Pueden tomar decisiones firmes a pesar de la incertidumbre y las presiones.
- 40) AUTODOMINIO:** Mantener controladas las emociones y los impulsos perjudiciales. Las personas que se caracterizan por tener esta competencia manejan adecuadamente los impulsos y las pasiones. Se conservan imperturbables aún en momentos difíciles. Piensan con claridad y no pierden la concentración, cuando son sometidas a presión.

- 41) ESCRUPULOSIDAD:** Ser responsable del desempeño personal. Respetar las normas, ser puntual, meticuloso, disciplinado y responsable, son características de las personas escrupulosas. Las personas con esta aptitud cumplen con los compromisos y las promesas. Se hacen responsables del logro de los objetivos. Son organizados y cuidadosos en el trabajo.
- 42) ORIENTADO A RESULTADOS:** El esfuerzo orientador y la perseverancia de mejorar o responder una norma de excelencia. Las personas que se caracterizan por tener esta competencia se orientan hacia los resultados. con un gran tesón por alcanzar objetivos y reunir requisitos. Se fijan metas difíciles y aceptan riesgos calculados. Buscan información para reducir la incertidumbre y encontrar la manera de desempeñarse mejor. Aprenden a mejorar su desempeño.
- 43) EMPATÍA:** Percibir los sentimientos y perspectivas ajenas, e interesarse activamente por sus preocupaciones. Las personas que se caracterizan por ser empáticas están atentas a las pistas emocionales y saben escuchar. Muestran sensibilidad hacia los puntos de vista de los otros y los comprenden. Brindan ayuda basada en la comprensión de las necesidades y sentimientos de los demás.
- 44) DIVERSIFICACIÓN:** Cultivar las oportunidades a través de personas, situaciones y alternativas diversas. Las personas que se caracterizan por tener esta competencia respetan a gente de orígenes diversos y se llevan bien con todos. Entienden los puntos de vista distintos y son sensibles a las diferencias grupales. Ven en la diversidad una oportunidad de crear un medio donde las personas de distintas perspectivas puedan prosperar. Se enfrentan a los prejuicios y a la intolerancia. Cuando los líderes de una organización valoran las ideas esclarecidas que aportan diversas personas, la compañía recibe un aprendizaje que fomenta la competitividad.
- 45) ANÁLISIS:** Capacidad para relacionar situaciones de la vida diaria con sentido común de forma exitosa, de tal manera que permite responder apropiadamente, ante las situaciones. Habilidad para identificar los problemas, asegurar la obtención de información pertinente e identificar las causas probables de ellos.

**46) ORGANIZACIÓN:** Habilidad para establecer planes de acción que le permiten alcanzar metas personales y de terceros. Habilidad para utilizar eficazmente el tiempo. Habilidad para planear tareas del personal y distribuir recursos. Habilidad para determinar y asignar los recursos necesarios para cada actividad, incluyendo su propio tiempo y el de su personal.

**47) ABSTRACCIÓN:** Habilidad para comprender conceptos expresados en palabras, así como para razonar, generalizar y pensar en forma organizada.

Cuando se detectan las **Habilidades** hay tres elementos que las valoran:

- La capacidad para hacer algo bien
- El gusto por realizarlo (pasión)
- La comprobación para su valoración

## Ejercicio 1

A continuación, y con base en las definiciones anteriores, describe tus habilidades evaluando las razones de por qué lo consideras así.

HABILIDADES	
Habilidad	Evaluación
1.-	<div> <div>¿Tengo la experiencia?</div> <div>Si No</div> </div> <div> <div>¿Me veo realizando esta actividad?</div> <div>Si No</div> </div> <div> <div>¿Esta actividad me mantiene con energía?</div> <div>Si No</div> </div> <div>En qué situaciones he comprobado que tengo esta habilidad</div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>
2.-	<div> <div>¿Tengo la experiencia?</div> <div>Si No</div> </div> <div> <div>¿Me veo realizando esta actividad?</div> <div>Si No</div> </div> <div> <div>¿Esta actividad me mantiene con energía?</div> <div>Si No</div> </div> <div>En qué situaciones he comprobado que tengo esta habilidad</div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>
3.-	<div> <div>¿Tengo la experiencia?</div> <div>Si No</div> </div> <div> <div>¿Me veo realizando esta actividad?</div> <div>Si No</div> </div> <div> <div>¿Esta actividad me mantiene con energía?</div> <div>Si No</div> </div> <div>En qué situaciones he comprobado que tengo esta habilidad</div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>
4.-	<div> <div>¿Tengo la experiencia?</div> <div>Si No</div> </div> <div> <div>¿Me veo realizando esta actividad?</div> <div>Si No</div> </div> <div> <div>¿Esta actividad me mantiene con energía?</div> <div>Si No</div> </div> <div>En qué situaciones he comprobado que tengo esta habilidad</div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>

Formato Proporcionado por la Empresa ANBE/ONE DIGIT (Lic. Guillermo Sánchez Pimentel Director/Socio 2010)

- **Áreas de oportunidad /debilidades**

Son las áreas del individuo en las que no se siente fuerte, en las que le falta conocimiento por lo que se convierten en áreas de oportunidad para superarse. Son debilidades, carencia de habilidades o conocimientos insuficientes, por lo que se deben analizar y tomar acciones para

desarrollarlas y convertirlas en fortalezas. Adquirirlas o mejorarlas permitiría ser más eficientes y lograr mejores resultados en el trabajo.

Es muy importante “**DARSE CUENTA**”, analizarlas y reconocerlas para:

- Saber que cosas se deben mejorar (*esta es una pregunta que muy frecuentemente se da en las entrevistas de trabajo*)
- Poder enfrentarse a una entrevista con más eficiencia.

Las debilidades también deben ser COMPROBADAS con situaciones específicas, para evaluar si realmente esta circunstancia se puede considerar como debilidad o no, es muy frecuente que no seamos sinceros y ocultemos nuestras debilidades.

Decir por ejemplo “**Soy perfeccionista**”, si evaluamos en que situaciones afecta en el trabajo contar con esta “debilidad”, nos daremos cuenta que no es difícil manejarlo realmente como un área de oportunidad.

Las debilidades no sólo serán comprobadas con alguna situación específica, es también muy importante que se defina CÓMO VAMOS A MEJORAR o que acciones se han tomado para lograrlo.

**Ejemplo:**

“Soy desorganizado porque a veces por no organizar y controlar lo que tengo que hacer durante el día, me olvido de cosas importantes por hacer. Lo he mejorado, ya que al **DARME CUENTA** de esta debilidad decidí que todos mis pendientes los anotaría en mi agenda para recordar lo que tengo que hacer, además, de llevar un control diario en donde voy subrayando lo que ya hice”.

**Ejercicio 2**

*A continuación, describe tus debilidades evaluando las razones de por qué lo consideras así con base en lo dicho anteriormente:*

<b>ÁREAS DE OPORTUNIDAD</b>	
<b>Área de Oportunidad</b>	<b>Evaluación</b>
1.-	<p>¿Por qué lo considero como un área de oportunidad?</p> <p>¿Qué acciones voy a tomar para mejorar?</p>
2.-	<p>¿Por qué lo considero como un área de oportunidad?</p> <p>¿Qué acciones voy a tomar para mejorar?</p>
3.-	<p>¿Por qué lo considero como un área de oportunidad?</p> <p>¿Qué acciones voy a tomar para mejorar?</p>
4.-	<p>¿Por qué lo considero como un área de oportunidad?</p> <p>¿Qué acciones voy a tomar para mejorar?</p>
5.-	<p>¿Por qué lo considero como un área de oportunidad?</p> <p>¿Qué acciones voy a tomar para mejorar?</p>

Formato Proporcionado por la Empresa ANBE/ONE DIGIT (Lic. Guillermo Sánchez Pimentel Director/Socio 2010)

- **Conocimientos**

Es la información que una persona tiene sobre un tema o situación en particular y deberán ser comprobados también, pero en esta ocasión, a través de algún estudio realizado o de la experiencia que se tenga sobre el tema. Un ejemplo sería Diseño Editorial: La podemos comprobar con nuestra Licenciatura Diseño de la Comunicación Gráfica o con la experiencia que se tenga en el área editorial.



También es importante analizar si nos gusta ejercer este conocimiento, ya que, es probable que hayamos estudiado algo que no nos ha gustado practicar, por ejemplo, un abogado que actualmente realiza actividades muy diferentes a las que debería practicar en su carrera.

### Ejercicio 3

A continuación, describe tus conocimientos evaluando las razones por lo que así lo consideras con base en lo dicho anteriormente:

CONOCIMIENTOS			
Conocimiento	Evaluación		
1.-	¿Tengo la experiencia?	Si	No
	¿Me veo realizando esta actividad?	Si	No
	¿Esta actividad me mantiene con energía?	Si	No
	En qué situaciones he comprobado que tengo este conocimiento		
2.-	¿Tengo la experiencia?	Si	No
	¿Me veo realizando esta actividad?	Si	No
	¿Esta actividad me mantiene con energía?	Si	No
	En qué situaciones he comprobado que tengo este conocimiento		
3.-	¿Tengo la experiencia?	Si	No
	¿Me veo realizando esta actividad?	Si	No
	¿Esta actividad me mantiene con energía?	Si	No
	En qué situaciones he comprobado que tengo este conocimiento		
4.-	¿Tengo la experiencia?	Si	No
	¿Me veo realizando esta actividad?	Si	No
	¿Esta actividad me mantiene con energía?	Si	No
	En qué situaciones he comprobado que tengo este conocimiento		

Formato Proporcionado por la Empresa ANBE/ONE DIGIT (Lic. Guillermo Sánchez Pimente Director/Socio 2010)

- **Fortalezas**

Es el área del ser humano en la que se siente más seguro en cuanto a conocimiento y habilidad. Mientras más se desarrolle la habilidad en función al conocimiento, ésta se convertirá en fortaleza y por lo tanto, en una competencia para la búsqueda de empleo.

- **Logros**

Los logros profesionales deben ser cuantificables o medidos sobre un resultado específico al cual se ha llegado. En la mayoría de las entrevistas de trabajo se utiliza explorar los logros a través de una entrevista basada en el análisis situacional.

Un logro implica una situación de éxito en nuestras vidas, una situación positiva que nos ayuda a mejorar o adquirir una habilidad en específico. Ejemplo: Fui campeón de ajedrez en 2010 (situación positiva), o me ascendieron a la Gerencia de Recursos Humanos en 2009 (situación positiva).

A diferencia de una situación positiva, un **LOGRO PROFESIONAL** debe ser **CUANTIFICABLE SOBRE EL RESULTADO** específico. Ejemplo: Incrementé en un 25% las ventas con el catálogo de la compañía que diseñé en el año de 2011.

#### **Ejercicio 4**

*A continuación, describe tus logros profesionales de acuerdo a lo anterior, menciona cuándo lo obtuviste, en qué empresa y ocupando qué puesto es.*

Situación 1		
<b>Empresa</b> _____	<b>Puesto</b> _____	<b>Año</b> _____
<b>Problema</b> _____		
_____		
<b>Acción</b> _____		
_____		
<b>Resultado (Logro obtenido)</b> _____		
_____		
_____		

*Formato Proporcionado por la Empresa ANBE/ONE DIGIT (Lic. Guillermo Sánchez Pimente Director/Socio 2010)*

La contratación de candidatos se está enfocando más en el desarrollo humano y esto va relacionado con tener una actitud proactiva, saber que ésta sólo se logra en el **DARSE CUENTA** de quienes somos para, saber plasmar en el currículum, competencias tanto técnicas, como conductuales o de personalidad que piden las empresas para la contratación.

Hay que entender que, hoy, se tiene que aprender a hacer *marketing de* uno mismo para poder estar en el campo laboral y así lograr objetivos y metas, por lo tanto, nos tendremos que promocionar a cada paso, día con día, en el aquí y ahora. Cada vez que tengamos una interrupción en nuestro desarrollo profesional, ya sea por un despido, un cambio de empresa, de ciudad, o a una área diferente de la que veníamos desempeñando, se va a requerir la promoción para vendernos y negociar una y otra vez, para permanecer en el campo laboral.

El CV tiene que estar diseñado en relación con el perfil que solicite la empresa, hoy no se puede hacer un CV para cualquier perfil y repartirlo como baraja. Es importante que siempre se haga de acuerdo a la posición solicitada, al requisito del puesto y las características de la empresa en la que se quieres laborar, de ahí la importancia de investigar y conocerla a fondo, antes de desarrollar el *Currículum Vitae*. Hay que recordar que la contratación se define más por actitudes que por aptitudes.

En el currículum se deben plasmar nuestras habilidades como seres humanos por ejemplo, qué tan responsable se es, el comportamiento bajo estrés, si se sabe trabajar en equipo y con que habilidades cualidades se cuenta, como tolerancia, paciencia, flexibilidad, comunicación, toma de decisiones, entre otras.

Como diseñador gráfico es importante saber cuántas habilidades técnicas se han desarrollado, percatarse ¿en cuáles se está débil?, ¿dónde se ha trabajado?, o en la universidad, como estudiante, cuáles fueron los logros que tuvimos en el tiempo que estuvimos estudiando.

El auto conocimiento nos permite saber cuáles son nuestras fortalezas y cuáles las debilidades para ser buenos profesionistas, que nuestras fortalezas empaten con las competencias conductuales o profesionales solicitadas en el perfil del puesto que la empresa quiere cubrir.

Una vez que se ha reflexionado sobre las características personales, se debe hacer también, sobre aquellos aspectos de la formación académica y conocimientos que se considere pueden representar una ventaja a la hora de enfrentarse a un proceso de selección: TITULACIÓN,

CURSOS, POSGRADO, IDIOMAS. Del mismo modo, se deberá incluir, en el análisis personal, las posibles experiencias laborales (aunque no sean de la licenciatura estudiada), con una reflexión sobre las ventajas que han reportado tanto en el nivel personal, como profesional.

Es importante que siempre se haga el CV de acuerdo a la posición solicitada, al requisito del puesto y características de la empresa en la que se quiere laborar, de ahí la importancia de investigar y conocer a fondo la empresa en la que se quiere solicitar empleo antes de desarrollar el currículum vitae.

### **II.3 Un Buen *Currículum Vitae* debe estar bien estructurado**

Cada dato debe estar perfectamente localizado en el CV, ubicado en el apartado que le corresponde, para que la interpretación sea factible y no deje ninguna duda de que se es un candidato adecuado. Normalmente los apartados de un *Currículum Vitae* siguen el siguiente orden:

1. Datos personales
2. Objetivo
3. Educación
4. Competencias
5. Experiencia profesional
6. Manejo de plataforma PC/MAC
7. Idioma

#### **1. Datos personales:**

- Nombre y Apellidos
- Dirección: Calle, número, piso, ciudad y código postal
- Teléfono: Preferiblemente dos, el particular y otro de contacto. Algunos consultores prefieren llamar al teléfono profesional. En cualquier caso especifica, claramente, cual es cual.
- Dirección de correo electrónico. (Crear un correo electrónico con nombre.  
**Evitar:** love45@yahoo.com.mx)

## **2. Objetivo**

- Redactarlo de manera breve y concisa.
- Debe estar alineado al puesto que interesa.
- Debe contemplar lo que se es, lo que se quiere y que se va a aportar a la empresa.

## **3. Formación académica**

- Estudios oficiales o enseñanza regulada y reglamentada.
- Sólo se deben reflejar los de mayor rango.
- Si se ha estudiado algún máster o maestría se debe reflejar en primer lugar, antes de poner la enseñanza oficial.
- La secuencia sería: Título. Nombre de la institución. Ciudad. Fechas de inicio y fin.

### **Formación extra académica**

Reflejar aquellos cursos que tengan una especial relevancia con respecto al puesto de trabajo o bien, que tengan un prestigio reconocido, o que sean de larga duración. No olvidar indicar las horas de duración, ejemplo: 100 h. También se pueden añadir participación en seminarios o jornadas, siempre y cuando estos tengan una relación muy directa con el puesto solicitado. No inundar el currículum de cursos breves y poco recientes. Esto puede ayudar al seleccionador a despistarse de la información que realmente te interesa resaltar.

## **4. Competencias**

- Analizar cuáles son las competencias que se tienen
- Hacer una lista
- Describirlas de manera breve

## **5. Experiencia profesional**

- Incluye experiencia laboral, prácticas profesionales, servicio social, hayan sido o no remunerados económicamente

Datos que se deben incluir:

- Nombre de la empresa
- Período con fechas de permanencia.
- Sector
- Puesto
- Actividades principales

Al redactar los logros tomar en cuenta:

- ¿Cuál fue el objetivo?
- ¿Cuál era el problema o hecho?
- ¿Qué acciones se llevaron a cabo?
  
- ¿Cuáles fueron los resultados? (Cuantitativos y cualitativos)
- ¿Qué competencias se utilizaron para cumplir el objetivo?

**Denominación del puesto. Funciones:** Con respecto a reflejar la historia profesional se puede utilizar un orden cronológico directo, desde la primera empresa a la última, o un orden cronológico inverso de la última a la primera, dependerá de la experiencia que más te interese resaltar.

## 6. Manejo de plataforma

- Software de Pc / MAC

## 7. Idiomas

- El grado de dominio, no reflejar ni más ni menos que la realidad, porque ¡Pueden ponerse a hablar en otro idioma a mitad de la entrevista.

### **Otros datos de interés:**

Este apartado es opcional. En él se pueden incluir datos interesantes por destacar, pero difícilmente encuadrables en los apartados anteriores, tales como:

- Movilidad geográfica y laboral: en caso de aceptar el desplazarse temporalmente o ubicarse en zonas geográficas diferentes.
- Licencia de conducir
- Publicaciones y otras actividades profesionales.
- Posesión de vehículo propio
- Pasaporte

Destacar las cualidades, pero nunca mentir. Recordar que un buen currículum debe ser:

- Claro, concreto y conciso; la extensión mínima y máxima debe ser de una o dos cuartillas. ¡No olvidar! los CV con muchas hojas no los leen.
- Preferentemente de una cuartilla
- Facilitar la lectura
- Sin errores ni correcciones
- Espaciado y con amplios márgenes
- Remarcar los titulares y aspectos más importantes o interesantes

Cuidar todos los detalles (abreviaturas, fechas, nombres.)

Cada dato que se ponga debe estar perfectamente localizado en el currículum, para que sea fácilmente identificado, que la interpretación sea fácil y no deje lugar a ninguna duda de que se es el candidato adecuado.

### **Reglas Prácticas para la elaboración del CV**

1ª. Un buen currículum se escribe en una página, a lo sumo en dos. Consejos útiles:

- *No emplear dos palabras si se puede decir en una.*

**Ejemplo:** NO escribir: "Mi función como Jefe de Mantenimiento es..."

ESCRIBIR: "Jefe de Mantenimiento. Funciones:...". Las palabras "mi función" y "como" no aportan nada.

- *No escribir frases inútiles que no aportan nada.*

**Ejemplo:** NO escribir: "Cuando llegué no había un plan de mantenimiento preventivo y debí ocuparme de su desarrollo e implantación".

ESCRIBIR: "Desarrollo e implantación del plan de mantenimiento preventivo".  
17 palabras frente a ocho para expresar lo mismo.

- Evitar "frases hechas" y redundantes. "Quiero poner en su conocimiento que..."
- Expresar una idea en cada frase. Utilizar: *Palabras, frases y párrafos cortos*. Esto va a ahorrar el 30% de los problemas de comunicación escrita.

**2ª.** Reflejar en el CV que sí se reúnen las exigencias del puesto de trabajo.

- Nunca hay dos personas o dos empresas y menos dos puestos de trabajos iguales.
- Aunque las empresas sean del mismo sector, con el mismo tamaño y hasta con la misma cultura empresarial, siempre habrá muchas cosas que las diferenciarán y entre las más importantes está que las personas que las componen son diferentes.
- Por lo tanto, si esto es así, el currículum deberá reflejar las diferencias, hacer mayor énfasis en aquellas características, tanto personales, como profesionales que se poseen, y que lo hacen especialmente apto para el puesto.

**3ª.** El currículum se debe enviar siempre en original, también puede ser enviado por internet.

- Olvidarse de las fotocopias.



- Recordar que el Currículo es por el momento, la única información que el seleccionador tiene del candidato, por eso hay que cuidar mucho la imagen y presentación.
- Enviar siempre una fotografía original si es solicitada. (Las fotocopias en color hoy en día están muy logradas, pero no son recomendables). Es preferible no incluirla (a menos que expresamente la soliciten) si ésta no puede ser original y reciente.
- El tipo de papel elegido puede ser opcional, pero consistente. El color no tiene por qué ser blanco. Se puede optar por amarillos, azules; siempre tonos muy discretos. Evitar las estridencias pero si es para un puesto creativo, de agencia de publicidad, el esquema para elaborar el CV es más abierto.
- Cuidar no sólo la presentación, sino también el diseño de éste.
- Recordar que un Currículo original puede decirnos mucho de la creatividad de la persona, este aspecto hoy en día, es valorado en todos los puestos.

Internet ha venido a cambiar la forma de reclutar a los candidatos para los puestos solicitados por las empresas y por los *Head Hunters*, la mayoría tiene una página WEB donde hace las ofertas de trabajo y los formatos para el envío del CV.

Si se envía por correo electrónico, éste pasará a una base de datos por lo que se tiene que elaborar a la perfección, nunca se sabe quién lo va a leer y de qué parte del mundo, pues, quedará registrado en la base de datos; puede ser que aunque se aplicó para una empresa "X" la empresa "N" es la que contrata, tal vez ésta se encuentre en el extranjero y su filial en México, puede pedir una entrevista ya que, se cubre el perfil que solicitan.

## **Ejemplo de: CV**

### **JUAN PEREZ SOLIS**

AltaVista 232 - A, Florida 02040, México DF  
56 81 15 24 casa  
Soltero 24 años

---

#### **RESUMEN DE HABILIDADES**

1.- Redactar en un párrafo la especialidad en conocimiento que se tiene y en el sector en el cual se ha trabajado  
*Ejemplo: Profesional de la comunicación con vasta experiencia en radio, televisión, cine y fotografía:*

2.- Describir las habilidades con las que se cuenta

##### **Ejemplo**

- Capacidad para analizar a detalle proyectos de diversa índole, así como de organizar grupos y eventos.
- Hábil para trabajar en equipo y negociar.

---

#### **EXPERIENCIA PROFESIONAL**

3. Relación Cronológica del último al primer empleo que se ha tenido

##### **NOMBRE DE LA EMPRESA ANTERIOR**

##### **PIGEON PRODUCTIONS**

Fecha de Ingreso – Fecha de Salida

Abr 1999 – Ago 2002

Puesto : Asistente de Producción

Redactar las funciones y responsabilidades del puesto.

##### **Ejemplos:**

- Coordinar la instalación de los recursos necesarios para cada uno de los proyectos asignados.
- Verificar la importación de equipo cinematográfico, maquillaje y ropa coordinando los trámites aduanales necesarios.
- Atención a clientes verificando que la calidad de tiempo aire vendido corresponda a la calidad y especificaciones del cliente.
- Dar soporte en la realización de comerciales cinematográficos y campañas comerciales para empresas como Colgate, AT&T, Sears y Palmolive entre otros.

Describir sus principales logros,

##### **Ejemplos:**

- Reducción de costos de producción en un 20% al proponer cambios en los gastos que se incurrían sin afectar la calidad de la producción.

##### **EL FINANCIERO**

Fecha de Ingreso – Fecha de Salida

Ene 1997 – Mar 2002

Puesto: Articulista

Redactar las funciones y responsabilidades del puesto.

##### **Ejemplos:**

Redacción de artículos para la sección “El Diálogo Universitario” investigando temas de interés para la elaboración de los mismos.

Describir sus principales logros:

Participé como fundador de la sección “El Diálogo Universitario” para el periódico.

---

#### **EDUCACIÓN**

Nombre de la escuela Universidad de las Américas.

Nivel Académico Licenciatura en Ciencias de la Comunicación

##### **IDIOMAS.**

Inglés 100%

**JUAN PEREZ SOLIS**  
Altavista 232 - A, Florida  
02040, México DF  
56 81 15 24 casa  
Soltero  
24 años

---

## **RESUMEN DE HABILIDADES**

Profesional de la comunicación con vasta experiencia en radio, televisión, cine y fotografía:

- Capacidad para analizar a detalle proyectos de diversa índole, así como de organizar grupos y eventos.
  - Hábil para trabajar en equipo y negociar.
- 

## **EXPERIENCIA PROFESIONAL**

### **PIGEON PRODUCTIONS**

Abr 2002 – Ago 2008

#### **Asistente de Producción**

- Coordinar la instalación de los recursos necesarios para cada uno de los proyectos asignados.
- Verificar la importación de equipo cinematográfico, maquillaje y ropa coordinando los trámites aduanales necesarios.
- Atención a clientes verificando que la calidad de tiempo aire vendido corresponda a la calidad y especificaciones del cliente.
- Dar soporte en la realización de comerciales cinematográficos y campañas comerciales para empresas como Colgate, AT&T, Sears y Palmolive entre otros.

#### **Logros Obtenidos:**

- Reducción de costos de producción en un 20% al proponer cambios en los gastos que se incurrían sin afectar la calidad de la producción.

### **EL FINANCIERO**

Ene 1997 – Mar 2002

#### **Articulista**

- Redacción de artículos para la sección "El Diálogo Universitario" investigando temas de interés para la elaboración de los mismos.

#### **Logros Obtenidos:**

- Participé como fundador de la sección "El Diálogo Universitario" para el periódico.
- 

## **EDUCACIÓN**

**Universidad de IBEROAMERICANA.**

Licenciatura en Ciencias de la Comunicación

**IDIOMA** Inglés 100%

---

- *Proporcionado por la Empresa ONE DIGIT (Lic. Guillermo Sánchez Pimentel 2010)*
- *Se cambiaron datos personales del candidato, fechas*

## II.4 La carta de presentación

Existen dos tipos de cartas de presentación:

1. La que se envía junto al CV en respuesta a ofertas concretas de empleo.
2. La dirigida "en frío" sin ser respuesta concreta para cubrir algún puesto. (Auto candidatura)

1. **La carta de presentación** es la introducción al Currículo, de ella se desprende la primera información que el seleccionador puede tener del candidato.

Es recomendable que el *Currículum Vitae* vaya acompañado de una carta de presentación cuando se envíe por Internet, o se le lleve a la empresa que está solicitando un candidato. *(No siempre se hace cuando se envía el CV)*

Una carta de presentación no es una simple formalidad, ni tampoco un hábito cortés, constituye el principal instrumento de promoción de la candidatura. Su objetivo principal es suscitar el interés de la persona que va a recibir el CV para que al leerlo con atención, pueda proponer una entrevista personal.

Hay que recordar que la carta de presentación está siempre "hecha a medida" en función de la empresa y el puesto que se solicita. Se debe poner especial cuidado en su redacción, ya que, para muchos de los responsables que seleccionan candidatos, puede tener más importancia incluso que el currículum vitae.

La redacción es importante porque bien puede impresionar favorablemente, o al contrario, crear una predisposición negativa hacia nuestra candidatura. Como consecuencia de presentar una carta fotocopiada, o a la que sólo se le modifican datos puntuales, para adecuarla a cada solicitud de trabajo específica. De ahí la importancia de conocer a fondo a la empresa. No olvidar que la carta es leída siempre, por ello se debe intentar omitir cualquier error ortográfico o mecanográfico.

**2. La carta de presentación o de auto candidatura** es una carta en la que nos presentamos directamente a una empresa, que por el motivo que fuere, juzgamos interesante. No se trata, pues, de una respuesta a una búsqueda de personal promovida por la empresa, sino de un movimiento espontáneo por parte nuestra.

Si se realiza correctamente, evitando dar la impresión de que se envía el mismo currículum a todas las empresas que pueden localizarse en la lista de teléfonos, puede considerarse como un signo positivo de iniciativa personal y motivación para el trabajo. (El conocimiento de la empresa es importante)

Las ventajas de la auto candidatura son:

- No se entra casi nunca en competición directa con otros candidatos.
- Adelantarse de una forma evidente a alguna de las necesidades de la empresa.
- Evitar estar sometidos a largas filas de espera.
- Este tipo de acciones se adapta muy bien a las necesidades de las empresas pequeñas y estudios de diseño o bufetes profesionales.
- Quizás el CV quede archivado y sea utilizado en futuros contactos.

Elementos comunes a ambos tipos de cartas:

- No repetir lo que posteriormente se va a desarrollar en el CV, sin embargo, sí pueden utilizar la carta para resaltar los aspectos o cualidades que mejor se ajustan a los requerimientos del puesto.
- Evitar un tono excesivamente efusivo, tanto en el saludo como en el interés que manifiesten por el puesto.
- Es conveniente dirigirla a una persona en concreto, ya sea al responsable del departamento de Recursos Humanos o al empleador. Se debe tratar de evitar destinatarios genéricos.

- Es importante señalar dos o tres características significativas o puntos fuertes por los que se considere que sería benéfico para la empresa contratarnos. (conocer la empresa a la que se va a dirigir la carta para tener suficiente información)
- La estructura de la carta incluye un comienzo (indicando por qué se dirige a la empresa), una referencia a las fortalezas y al interés en la compañía, una referencia al currículum que adjuntas, y por último, quedar a disposición de la empresa (para posteriores contactos o entrevistas).
- Es conveniente evitar que la carta y el CV no tengan demasiados dobleces en el papel.
- Despedirse sin demasiados aspavientos y firmar personalmente la carta.
- Enviar siempre original.

**En la carta de presentación de auto candidatura además es importante:**

- Concreta qué se requiere, en qué departamento o área funcional se desea trabajar. (No dejar el tema abierto sin concretar mínimamente el objetivo).
- Personalizar la carta en la medida de lo posible, con el nombre de la persona que contrata, hay que evitar que se produzca en el lector la sensación de encontrarse ante una carta para cualquier empresa. Para ello, se puede poner el nombre de la empresa, sector al que pertenece y lo interesado que se está para desarrollar una carrera profesional.

**Datos que deben llevar las cartas**

- Lugar y Fecha.
- Nombre del emisor.
- Dirección.
- Teléfono.

- Nombre y cargo del receptor.
- Departamento de la Empresa (ejemplo. Recursos Humanos)
- Dirección.
- Referencia.
- ¿Por qué se envía la carta?
- Mencionar el puesto solicitado y la fuente en respuesta se adjunta el CV
- ¿Por qué quieres trabajar en esa compañía o sector? ¿Por qué serías bueno estar en ese puesto?

Dos o tres puntos fuertes al respecto. La carta no es un segundo CV

- ¿Cuál es el objetivo inmediato?
- Concertar una cita a la conveniencia del receptor, para buscar la entrevista.
- Despedirse asegurando al receptor que aguarda noticias de la carta
- Firma
- Enviar siempre original

## Ejemplo de: Carta de Presentación

México DF. a    de    del 201....

Luis Molino Sánchez  
Av. Las Águilas Núm. 36  
Col. Las Águilas, 01710.  
Álvaro Obregón    Tels. 87 30 56 29

EMPRESAS LABORAL S.A de C. V.  
C/ de los Jardines, 18, 1º B  
Dpto. Recursos Humanos  
30001 – México D F.

### **ASUNTO:**

Solicitud como Asesor en Diseño Gráfico

**Distinguidos señores: o Distinguida Lic\_\_\_\_\_**

En Julio de este año concluiré mis estudios en Diseño de la Comunicación Gráfica, en la UAM – AZC. Por este motivo, busco empleo donde aplicar y profundizar de modo práctico los conocimientos adquiridos.

Durante mis estudios recibí formación como asistente del director de diseño en el despacho DISING S.A., donde estuve trabajando durante tres años. Me he especializado en Ilustración por computadora y mi proyecto final fue detectar y aplicar las necesidades de comunicación que requería la empresa NNN S.A. de C.V., en relación con su imagen corporativa y logré convencer al presidente que aplicara nuestro proyecto a su empresa.

Estoy muy interesado en trabajar en el ámbito de la Asesoría en Diseño Gráfico. Con mi formación y especialización académica creo reunir los requisitos específicos para el desempeño de este trabajo.

Mi incorporación podría ser efectiva en Agosto. Me sería muy grato tener ocasión de demostrar mis aptitudes en su empresa.

Un cordial saludo

Luis Molino Sánchez

Anexos: Currículum Vitae, Fotografía, Informes



**Ejemplo:** Carta de Auto candidatura, para ofrecernos directamente a una empresa.

México DF. a de del 201...

María Luisa Gómez  
C/ Venta, 123  
37000 SATELITE

**Sra. Luisa Rincón**  
**Dpto. de Selección de Personal**  
**DELTA, SL.**  
**C/Homero, 123**  
**3798156 POLANCO**

Estimada Licenciada \_\_\_\_\_

He sabido que la empresa DELTA abre una sucursal en Canadá y que sus proyectos de expansión prevén abrirse también en otros países de América.

Le envío mi currículo para el caso de que su empresa tuviera previsto potenciar la estructura del Departamento Editorial con una diseñadora gráfica.

Tengo experiencia específica de dos años en artes gráficas, un buen conocimiento del inglés que he estudiado desde que tenía 10 años.

Soy una persona metódica y ordenada, acostumbrada a trabajar de forma autónoma, poseo una gran capacidad para las relaciones personales. Me alegraría poderle proporcionar cualquier otra información que ustedes precisen.

Esperando tengan a bien concederme una entrevista.

Atentamente

Lucía Puerto

Adjunto currículo

**Recomendaciones:**

- Evitar las siglas y las abreviaturas.
- Escribir los nombres propios completos.
- Evitar las adulaciones.
- Las expresiones de gratitud no deben ser exageradas.
- No dejar pasar ninguna falta de ortografía.
- Escribir frases cortas.
- La carta de presentación debe ser personal, clara y concisa, sin exceder de una página.
- Debe estar escrita en computadora (a no ser que te la pidan manuscrita), en el mismo papel y con los mismos caracteres que el currículum.
- Debe incluir nombre y apellidos completos, dirección postal, teléfonos de contacto y dirección de correo electrónico.
- La carta no se debe fotocopiar y debe ir fechada y firmada.
- La carta de presentación, nunca se engrapa al currículum vitae.
- No se adjuntan los títulos ni las cartas de recomendación a no ser que te los pidan, y en su caso, siempre deben seleccionarse en función de las necesidades del destinatario.
- El sobre irá personalizado (identidad del destinatario: nombre, cargo, empresa, dirección completa) en su esquina superior izquierda se podrá indicar "personal" y "confidencial".
- Debe ir dirigida a la persona que tiene poder de contratación.
- Comprobar que el nombre y apellidos completos del destinatario están perfectamente escritos e indicar siempre el puesto o posición que ocupa.

Es importante mencionarle al alumno que se informe de empresas que estén haciendo alianzas con otras, o bien, de las que van a instalarse en México, para enviar su carta de auto candidatura.

**II.5 Portafolio de Trabajo**

Otro aspecto importante como diseñador es la presentación del portafolio de trabajo, ya sea para presentarlo junto al CV o para subirlo a la red y enviarlo a la empresa donde se quiere laborar. Se deben destacar las habilidades técnicas que la empresa está solicitando.

Por ejemplo, si se quiere laborar en una empresa editorial, en el portafolio tendrán que destacarse los diseños editoriales que haya elaborado, también se puede llevar impreso a la entrevista de trabajo, las circunstancias suelen cambiar y para tomar una decisión el portafolio de trabajo va a ser determinante.

Otra cosa que se tiene que tomar en cuenta es el programa en el que se elaborará, pues, no todas las empresas tienen los programas para poder abrir el portafolio. Si se va a dirigir a una agencia de publicidad o un despacho de diseño, lo más seguro es que el diseño se realice en cualquiera programa que se utilice en el área de Diseño Gráfico. Cuando se solicita empleo en una empresa para laborar en cualquiera de sus departamentos donde requieren un diseñador gráfico, lo más recomendable es hacerlo en Power Point para ir a lo seguro, ya que, la mayoría de las empresas tienen el office y cuando se entregue el portafolio lo podrán ver con seguridad, si se entrega en otro programa y la empresa no lo tiene, se corre el riesgo de que no lo vean.

### **¿Cómo realizar el portafolio de trabajo?**

- Tiene que ser claro, efectivo, creativo y sencillo de ver.
- Se puede realizar impreso, digital, online o de las tres formas, siempre buscando proyectar un estilo que mostrará la creatividad y debe ser fácil de actualizar.
- Pensar las ventajas y desventajas de cada medio que se utilice y su costo.
- Que sea breve, una presentación de cinco min. como máximo, recordar que no se es el único candidato razón por la que se tiene que ser muy creativo.
- Siempre llevarlo en USB.
- Recomendable en PDF.
- Realiza uno en Power Point o en algún programa electrónico.
- Si no se tiene experiencia profesional que mostrar, abocarse a los trabajos de la escuela, seleccionar los mejores o realizar algunos si se cree que los elaborados en la carrera no son tan buenos.
- Armarlo con secciones para que se muestre lo que se aprendió en la licenciatura.
- No olvidar poner datos para ser localizable.

- Si se tiene una página WEB no olvidar mencionarla para que puedan ver más de los trabajos.
- Ser impecable en lo que se proyectará en el portafolio, es una herramienta de venta.
- Que sea modificable dependiendo del cliente o de la empresa en la que se quiere laborar.
- Destacar diseños que están solicitando, por ejemplo, si se solicitan habilidades de ilustración, darle más importancia a la ilustración, sin dejar de poner diseño de otras habilidades.

**El CV y el portafolio será la mayor forma de promocionarse.**

## Capítulo III

### Entrevista

#### III.1 Proceso de entrevista de trabajo

La entrevista de trabajo no es más que la realización de un diálogo entre un representante de la empresa, ya sea del departamento de Recursos Humanos o por una agencia externa de colocación y empleo, hacia un candidato seleccionado por su CV, el cual cubre el perfil de la vacante.

El mejor candidato para la empresa es aquel que refleja en su CV conocimientos teóricos, principalmente la actitud en el trabajo, aquellos que saben ser, hacer, tener actitudes y aptitudes concretas para el puesto de trabajo solicitado.

*Una entrevista de trabajo es una actividad clave en el procesos de selección del personal, constituye un proceso básico en la toma de decisiones para encontrar a las personas que formarán parte de la actividad organizacional. (Blog de Empleo y Formación, Feutured Post).*

#### III.2 Aspectos generales de la entrevista

La entrevista de trabajo es la oportunidad para comunicar a las empresas lo que el candidato es capaz de realizar, así como los proyectos para su desarrollo profesional.

Es importante tener muy claro cuáles son las características personales que nos identifican, pero también, es necesario saber expresarlo de tal manera, que los demás interpreten estos elementos de la misma forma que lo entendemos nosotros.

.

La información que se trata de obtener con la entrevista no se refiere sólo a hechos relevantes y objetivos, tales como condiciones y acontecimientos, sino también a hechos subjetivos, como son opiniones, interpretaciones y actitudes.

En la entrevista se manifiestan y evalúan factores como:

- **Auto descripción:** Lo que yo pienso acerca de mí, de mis logros, lo que considero que son mis habilidades, mis áreas de oportunidad y los factores para el puesto en cuestión (Mi percepción).
- **La percepción del otro:** (En este caso el entrevistador). La forma en que él, interpreta nuestra percepción, y verifique que nuestras competencias encajen en el perfil que actualmente busca el entrevistador.
- **Psicométricos:** En el proceso de selección, se le llama evaluación psicométrica a todas aquellas valoraciones de “personalidad”, que se aplican y logran obtener información sobre algunos “rasgos” que desconocemos de nosotros mismos, o datos a los que no se les dio énfasis durante la entrevista y también verifican la información de la misma.

Comprueban si se tiene preferencia por trabajar en un equipo o realizar actividades de manera independiente y reservada. Hay que aclarar que ningún rasgo es malo, hay puestos en los que se requiere gente más reservada o con más inclinación por el trabajo independiente. Por eso, no se debe tener miedo a estas evaluaciones, ni mucho menos tratar de manipularlas, siempre se debe ser honesto con nuestras características.

- **Assesment Center:** Técnica de selección, que inicia con una entrevista donde hay más de una persona evaluando las respuestas que se dan, ante circunstancias o problemas reales que se van planteando durante el proceso. Es por eso que en esta evaluación se juega “la percepción de los demás”.

**Ejemplo:** En reuniones en que se quiere evaluar a personas ante su manera de tratar a los demás. La suma o combinación de la percepción que se va planteando durante la reunión, dará como resultado una percepción correspondiente.

Por estos factores que se “juegan” durante la entrevista, es importante saber expresarse para causar realmente la impresión que se quiere proyectar a los demás. Hay que recordar que la

entrevista de trabajo tiene objetivos muy definidos y el principal, es evaluar si la persona con la que se está realizando la entrevista, cumple con el perfil o características que específicamente se están buscando.

El entrevistador desea conocer su experiencia y logros para evaluar si se es el candidato ideal para el puesto, de tal forma, que la entrevista va a estar encaminada a evaluar experiencia contra el perfil de puesto que desea cubrir.

Otro punto por considerar es el tiempo, una hora como máximo para expresar “competencias”, por lo que se debe ser breve, saber formular lo que se es capaz de realizar y aportar a la compañía, por medio de habilidades, conocimientos y logros (obviamente siguiendo la secuencia de la entrevista). Se debe recordar, que no todo lo es el conocimiento, también se evaluará actitud, desenvolvimiento y seguridad.

### **III.3 Contenido de la Entrevista**

Toda entrevista tiene una secuencia, las personas encargadas de la selección están capacitadas para llevar siempre un ciclo que les permita obtener, de manera eficiente, toda la información que requieren, para evaluar si la persona a la que está entrevistando cumple con las características que el puesto solicita.

La secuencia que normalmente se maneja es la siguiente, aunque hay que recordar que esto es general y que cada empresa tendrá sus propias necesidades, las cuales le pueden demandar una secuencia diferente.

1. Inicio /Rapport
2. Trayectoria Escolar
3. Trayectoria Laboral
4. Logros Profesionales
5. Habilidades/Debilidades
6. Metas e intereses

- 7. Pasatiempos
- 8. Área Personal
- 9. Cierre

1. **Inicio / Rapport:** La entrevista comienza con lo que se conoce como *Rapport o Inicio*. Este es un momento donde el objetivo del entrevistador será establecer un lazo de confianza, “romper el hielo” para tener una conversación más fluida. En este momento, el entrevistador no va a tocar ningún punto de la carrera, ni de la empresa, exclusivamente va a tratar de ser amable y de hacer comentarios que pudieran quitar un poco de tensión al ambiente. Ejemplo: *¿Cómo te fue de camino? ¿Desea (s) un café?, hace calor ¿verdad?*

Es también el momento donde, de manera informal, se tiene la oportunidad de proyectar una imagen fresca, agradable y amigable, por lo que es muy recomendable en este momento saludar cordialmente, los primeros tres minutos son importantísimos para causar una buena impresión.

Una parte muy importante en la entrevista es la primera impresión que se da y que inicia desde el momento en que se llega **puntualmente** al lugar donde citaron.

2. **Trayectoria escolar:** Después del Rapport, la entrevista continuará con la revisión de los datos académicos del CV. Esta parte de la entrevista tendrá como objetivo verificar los datos, así como hacer algunas preguntas como: *¿Por qué decidiste realizar esos estudios? ¿Qué fue lo que más te gustó de la carrera o de los estudios realizados?; ¿Cómo te visualizabas en ese momento, haciendo qué cosas?;* todo ello para empezar a conocer un poco más acerca de gustos y rasgos de personalidad.

Es el momento para comentar las metas que se han propuesto, que cosas han gustado siempre, que áreas de trabajo son las que han llamado la atención y las razones por las cuales se consideraron importante estudiar tal o cual cosa. También es importante que si no se terminó la carrera o no se concluyó algún estudio, deban expresarse de manera honesta las razones por las cuales no se logró concluir. *(Nunca es bueno decir mentiras acerca de la trayectoria, esto fácilmente puede salir a la luz por lo que se eliminaría como*



*candidato de manera automática, además, de que se dejaría una muy mala impresión en esta empresa).*

3. **Trayectoria laboral:** En esta etapa se revisará la experiencia de la trayectoria laboral. El entrevistador hará preguntas acerca de las funciones principales en cada uno de los trabajos. ¿Si tenían personal a su cargo, cuáles eran los métodos de control y planeación, cuál era el estilo de liderazgo, presupuesto asignado al área, así como los motivos de salida?

*(Si no se tiene trayectoria profesional porque se es recién egresado, con contestar que esta es la primera entrevista, además el entrevistador ya lo sabrá por que de antemano ya leyó el CV y las preguntas se basarán en él principalmente).*

4. **Logros profesionales:** Después de haber comentado ya la parte de la trayectoria laboral, el entrevistador ya habrá adquirido más confianza y una conversación fluida.

Enseguida preguntará acerca de los logros profesionales. Hay que recordar que estos tendrán que ser cuantificables y medibles sobre un resultado obtenido, el cuestionamiento iniciará con preguntas como: ¿Recuerda alguna situación o problema que tuvo que resolver, qué acciones tomó y qué resultados obtuvo?, o ¿cuáles considera que son sus principales logros?, la respuesta que se tendrá que dar será únicamente el o los resultados del autoanálisis.

Posteriormente, preguntarán cómo se obtuvieron éstos, entonces, se deben explicar las acciones que se tomaron para llegar a ellos, si no hay logros profesionales, recordar algunos que se hayan obtenido durante los estudios, un premio, un buen trabajo reconocido, realizado por ejemplo, durante el servicio social.

5. **Habilidades y debilidades:** En este punto preguntarán cuáles son las principales fortalezas o habilidades que se poseen, es muy importante que se tenga muy claro por qué se consideran como habilidades y en qué situaciones se puede confirmar que así es.

En el caso de las debilidades, va a ser fundamental conocer y reconocer aquellas que se consideren como un área de oportunidad.

6. **Metas e intereses:** Este punto tendrá como objetivo para el entrevistador conocer cuáles son las expectativas que se tienen y evaluar si corresponden con lo que la empresa está ofreciendo. En esta etapa de la entrevista es muy común que los candidatos eleven sus expectativas, creyendo que al hacerlo darán una imagen de mucha seguridad e integridad, además de que tal vez, puedan obtener más de lo que esperaban.

Otra cosa importante, no es conveniente mencionar el deseo de tener un negocio propio. *No da una buena impresión*, la empresa, con razón, pensará que nada más serán utilizados durante el tiempo en el que se junte el capital y los conocimientos suficientes para hacerlo. Por su parte el entrevistador, con toda seguridad, dará preferencia a otros candidatos.

7. **Pasatiempos:** Aquí el objetivo es que el entrevistador conozca más acerca de los gustos y pasatiempos del solicitante, esto le permitirá darse cuenta de que actividades mantienen al candidato con energía o cuáles lo motivan. Hay que ser honestos.
8. **Área personal:** El único objetivo en esta parte es conocer el ámbito familiar del candidato, para saber cuántas personas dependen económicamente de él y que prioridades puede llegar a tener. La razón del interés radica en que si en el puesto que se ofrece se requiera tiempo para viajar, y si se detecta que el candidato está casado y tiene hijos, muy abiertamente el entrevistador podrá preguntarle si esta situación le interesaría o si pudiese incomodarle.
9. **Cierre de la entrevista:** Esta etapa es muy importante ya que el objetivo del entrevistador es exclusivamente cerrar la entrevista de manera cordial y amable, probablemente comentar un poco más acerca de cuáles son los siguientes pasos en el proceso. Momento que se deberá aprovechar para manejar el cierre, se puede hacer de la siguiente manera:

El entrevistador, al final del cuestionamiento seguramente dirá: que eso es todo y que si se desea hacer alguna pregunta, se debe responder que ¡SI!! Y preguntar *¿qué sigue?*,

*¿Usted me habla o prefiere que yo le llame?* Cuando el entrevistador conteste que el siguiente paso será otra entrevista con el jefe de la vacante, entonces, preguntar *¿En cuánto tiempo será esto?*, y posteriormente se podrá preguntar algunos detalles más, acerca del puesto y de la empresa.

Con respecto al **sueldo**, es importante visualizar primero, cómo estuvo la entrevista para tocar el tema, si el entrevistador está comentando que habrá otra entrevista, probablemente se podrá esperar al término de ésta para tocar el punto, o quizá en el momento en el que se pregunte más acerca de las características del puesto, se encontrará la oportunidad de preguntar: *¿cuál es el rango de sueldo que se está manejando para esta posición?*

Se debe tomar en cuenta que cuando se hace esta pregunta lo más seguro es que el entrevistador nos responda *¿cuáles son sus expectativas?*, no habrá problema en comentar esas expectativas si ya se tiene en la mente cuánto se quiere ganar. Lo más recomendable es esperar pacientemente a que, por la naturaleza del proceso, le hagan saber cuál sería el rango salarial del puesto.

Al final de la entrevista es recomendable agradecer el tiempo dedicado y comportarse amable y cordial hasta concluir la estancia en la empresa. No olvidar que el éxito de la entrevista dependerá de la capacidad para comunicarse, de la actitud y la seguridad que se muestre, por lo que hay que presentarse con ellos, lo suficientemente preparado para tener un control sobre la misma y generar mayor seguridad.

### **III.4 ¿Cómo Prepararse?**

Para prepararse se deben tomar en cuenta los siguientes puntos:

1. Obtener información de la empresa: Investigar a la empresa para obtener mayor información sobre ella, como: a que sector pertenece, a que se dedican, cómo están sus ventas, cuál es

su estado financiero, quién es su competencia. (Esto lo puedes buscar por medio de Internet, actualmente casi todas las empresas tienen su página web con los datos más importantes).

Esta investigación, permitirá llegar a la entrevista con datos que ayudarán a dar respuestas de mayor interés para la empresa en lo que se refiere a las características de la experiencia, además, de darle datos que apoyarán su decisión de aceptarlos o no, en esta organización. Ejemplo: Si yo sé que la empresa que me va a entrevistar vende ropa, y yo he trabajado en empresas similares, haré mayor hincapié en esta experiencia durante la entrevista, con la seguridad de que será interesante para el entrevistador.

2. Elaborar correctamente el currículum: Contar con un currículum que muestre la experiencia, los intereses y las habilidades de manera clara, va a permitir, como dijimos con anterioridad, tener una carta de presentación con más posibilidades de ser atendida, aunque no basta con esto es necesario que conozcan a detalle cada uno de los puntos que se plasmaron en el mismo, lo que dará más seguridad en la entrevista y no se titubeará ante preguntas cuyas respuestas simplemente están plasmadas en el currículum.
3. Memorizar logros cuantificables: Esto forma parte del conocimiento del currículum, y es uno de los puntos clave de la entrevista, tener claros los logros y llevarlos hacia algo cuantificable, es importante memorizar estos datos, pues dará una imagen de seguridad y credibilidad durante la entrevista.
4. Detallar habilidades y conocimientos: Es muy importante definir estos aspectos pues al igual que con los logros, es típico que en la entrevista pregunten cuáles son las habilidades y los conocimientos que se tienen y por qué se consideran como tal.
5. Reconocer debilidades y saber expresarlo: Es muy significativo saber cuáles son las debilidades, pero más importante será saber manejarlo durante la entrevista, por ejemplo: Comentar una debilidad que se considere que se pueda mejorar, no es lo mismo decir que mi debilidad es ser desorganizada porque siempre que me piden las cosas me lo tienen que repetir varias veces y nunca estoy a tiempo con los resultados que me piden... a decir que soy desorganizado (a) porque mi lugar no siempre está en orden y pudiera ser difícil

encontrar algún papel, pero he mejorado porque al **Darme Cuenta** de esta debilidad utilizo más mi archivero con folders, ordenando y titulando cada una de las actividades que se guardan en el mismo.

6. Explicar de manera clara y concreta los motivos por los que dejó su trabajo anterior: Este es un punto muy importante en la entrevista y su explicación puede ponernos nerviosos. El éxito no estriba en decir mentiras u omitir respuestas, el éxito está en la manera de expresarse.

*Por ejemplo, “me corrieron y no sé por qué”, esto no les salva, la persona que les está entrevistando tratará de averiguar al respecto, hasta obtener información que le conteste la pregunta de ¿por qué lo corrieron?*

*Es mejor decir, que hubo un recorte de personal y tomaron la decisión de hacerlo por fechas de ingreso, o por edad. O cambiaron al jefe del área y empezó a traer a su equipo, no me encontraba dentro de sus planes.* La persona que lo está entrevistando no sólo evaluará el motivo del despido, sino la actitud ante el mismo.

*Es importante no hablar mal ni del jefe ni de la empresa de la que se salió, con el entrevistador, esto da una muy mala percepción, se puede tomar como poca lealtad, como falta de respeto. O si se tuvo un problema con el jefe, el entrevistador podrá percibir esta actitud como la de una persona conflictivo.*

7. Contar con datos de personas que puedan dar referencias de ti (de preferencia jefes inmediatos): Es algo que en la mayoría de las entrevistas de trabajo se pide, y contar con ellos muestra que se tuvo una buena relación con los jefes y que no habrá problema si es que quieren pedir referencias. También ayudará para obtener información del o los motivos de despido, con lo que el entrevistador podrá corroborar que se está diciendo la verdad.
8. Redactar un documento sobre el ingreso anterior que contenga sueldo base, prestaciones y beneficios: Antes de ir a una entrevista de trabajo, se debe analizar cuál era el sueldo anterior y que prestaciones se estipulaban en el contrato (*aguinaldo, prima vacacional,*

*bonos etc.*), para poder dilucidar en que momento de la entrevista se puede negociar. *(Puede ser en el cierre de la misma)*. También se debe elaborar una relación de gastos fijos que permitan hacer este análisis para saber hasta dónde pueden llegar las negociaciones en la entrevista de trabajo, con respecto al salario. Sobre todo si es el primer trabajo.

9. Cuidar la presentación: En la vida diaria es muy importante la primera impresión, el primer impacto cuando se entra a la oficina del entrevistador, esto tiene que ver con la manera de vestir. Al igual que cuando vamos a una cita importante, se debe proyectar una imagen de seriedad y de interés en la entrevista.

Si la entrevista se va a realizar en la empresa, es recomendable ir un día antes para observar cómo se viste el personal que labora en ella, y tomar en cuenta que a lo mejor la rigidez de un traje o de un vestido con blazer o falda y zapato alto no es necesario, entonces, ir más casual, pero siempre bien presentados.

## **Qué ponerse en la entrevista**

### **Hombres:**

- Cuanto más oscuro, azul o gris oscuro, mayor es el aspecto de autoridad
- Los puños de la camisa deben terminar un poco más abajo de la muñeca y sobresalir de tres a cinco centímetros de la manga del saco.
- La punta de la corbata debe llegar, por lo general, hasta la hebilla del cinturón
- Colores sólidos para el traje, una camisa con diseño discreto y una corbata con un diseño pequeño
- Si se viste casual usar unos jeans con camisa y un blazer, mocasines, evitar las playeras
- No ir vestidos de color café sólido

### **Lo que no se debe usar:**

- No hay ninguna razón para ponerse un traje de la talla equivocada .
- Nunca tener los bolsillos repletos de cosas

- No descuidar el cabello
- No ponerse exceso de loción
- Lentes ostentosos y oscuros a menos que sea necesario
- Cadenas o pulseras doradas
- Camisas desabrochadas
- Zapatos demasiado claros
- Corbatas de colores escandalosos
- Hebillas de cinturón ostentosas
- Calcetines demasiado cortos
- Calcetines blancos

### **Mujeres:**

- Limítense a dos o tres colores para las prendas básicas
- Lo más útil es falda, saco y blusa o pantalón recto
- Los zapatos, bolsos y maletines deben ser de colores básicos
- En la blusa es donde puede tener variedad de diseños, texturas estilos y colores
- Las texturas suaves proyectan cercanía e intimidad, invitan al contacto y las texturas firmes indican independencia
- Si usa joyas no exagerar
- Medias transparentes o piernas bien depiladas y bronceadas
- Evitar el color rojo sólido
- Manos cuidadas

### **Lo que no se debe usar:**

- Exceso de perfume
- Exceso de maquillaje o exagerado
- Zapatos demasiado Altos o abiertos
- Faldas muy cortas y ajustadas
- No usar leegins

- Blusas ajustadas con escotes pronunciado
- Si se tiñe el cabello que no se vean las raíces de otro color

### **III.5 Factores que Recordar Durante la Entrevista**

ACTITUD: Como ya se ha dicho, en el proceso de la entrevista no solamente se evaluarán los conocimientos y experiencia, sino también la impresión que se cause durante la misma, por ello, es importante la actitud que se proyecte, la cual va ser determinante para decidir entre dos candidatos con perfil similar.

Los tips para lograr una actitud que pueda agradar en la entrevista son los siguientes:

1. Saludar cortésmente al entrevistador: en todas las relaciones humanas, el primer contacto con la gente es determinante para establecer relaciones agradables de manera más rápida, pero, un primer contacto con roce impedirá el inicio de una buena relación *(se debe recordar que se tienen máximo una hora para dar una imagen positiva)*.
2. No mostrar enojo o molestia: durante la entrevista pueden hacer preguntas que recuerden una situación desagradable. En estos casos, hay que procurar no demostrar enojo. No engancharse en esa situación, hay entrevistadores que son provocadores.
3. Evitar revelar una imagen exagerada: hay que verse y escucharse naturales, actuar de una manera exagerada dará una imagen falsa que puede causar desconfianza al entrevistador. A veces, se cree que al informar sobre logros impresionantes o actuar como si nada importara en la vida, va a ayudar a generar una imagen que impresione al entrevistador, lo cual no siempre sucede, generalmente, lo único que se logra, como ya se dijo, es generar desconfianza.



4. Permanecer atento para identificar la información que se les solicita: esto permitirá analizar las preguntas y la secuencia de la entrevista, para dar respuestas más acertadas y una imagen de seguridad, interés y confianza.
5. Responder con seguridad y entusiasmo: la seguridad se obtiene de la preparación previa que se realice para la entrevista y del nivel de auto conocimiento que se tenga. El entusiasmo se refiere a que, durante la entrevista, no se debe estar tieso como un robot. Hay que imaginar que se está platicando con un amigo sobre lo más increíble y sobresaliente de la vida laboral o de los estudios. Cuando se está hablando de algo que nos gusta, la posición y la voz cambian, normalmente se tiene una expresión de felicidad en la cara.
6. Mostrar interés durante toda la entrevista: no exagerar su imagen, ni mostrarse sobre interesados.
7. Hay personas que se molestan cuando de entrada se les habla de tu, es mejor iniciar el dialogo con usted.

COMUNICACIÓN: Recordar la importancia de expresar lo que uno es, de tal forma, que el otro lo perciba casi de la misma manera que uno lo ha hecho. Ello dependerá de nuestra manera de comunicarnos, recuérdese que el lenguaje corporal habla más que las palabras.

Algunas sugerencias para que la comunicación se realice de manera efectiva durante la entrevista son:

1. Escuchar atentamente las preguntas: pues esto permitirá dar respuestas concretas y acertadas.
2. Evitar interrumpir: la interrupción da la impresión de que no se está escuchando a la persona. La inquietud por decir algo que no se le ha preguntado, puede dar al entrevistador información no requerida.

3. Evitar hablar demasiado: tratar de dar respuestas concretas a las preguntas que se le están haciendo, hablar de más puede causar una impresión de nerviosismo o de ser una persona que no concreta, o posiblemente de no estar concentrado en la entrevista. Además, como en el caso anterior puedes dar más información de la que quieren.
4. Reservar información personal de compañeros o ex jefes: con esto nos referimos a que no se debe hablar de la vida de estas personas ni bien, ni mal, no es bueno que se comenten situaciones que involucren a otros, dan la imagen de ser poco leales o de hacer malos manejo con la información que tienen.
5. Evitar adjetivos calificativos a la empresa o personas con las que han trabajado: evitar dar opinión de las personas con las que se ha trabajado, tampoco se deben decir ambigüedades como no es muy grande la empresa, o no está bien organizada.
6. Evitar conducir la entrevista: la secuencia de la entrevista es responsabilidad exclusiva del entrevistador, él hará las preguntas convenientes al puesto que está buscando, si se deja que él conduzca la entrevista, sólo se proporcionará la información que él requiere, para evaluar si se cuentan con las características que el puesto requiere.
7. Preguntar acerca de la empresa y la posición que se está buscando: al finalizar la entrevista para no perder el lazo de comunicación, se puede preguntar acerca de la posición de su puesto y de la empresa, eso dará una imagen de interés hacia la misma.

**LENGUAJE CORPORAL:** Además de estar atentos a lo que se dice, se debe verificar cómo se dice y cómo se actúa cuando se dice. El cuerpo humano expresa diversas emociones cuando se está hablando y depende de los sentimientos que se tengan al decir algunas

cosas, la expresión de la cara, y los movimientos del cuerpo. (*Congruencia entre lenguaje verbal y lenguaje corporal*).

Con esto, no se quiere decir que el entrevistador vaya a evaluar cada una de las posiciones que se mantengan en la entrevista, si no que si se tienen los brazos cruzados no significa que se esté poniendo una “barrera”. No es completamente cierto para efectos de la entrevistas, lo importante es que no se note un cambio repentino y brusco, si toda la entrevista se ha estado de brazos cruzados pero se han respondido bien a las preguntas, lo más que puede pasar es que se piense en alguien tímido o un poco inseguro.

Algunas orientaciones para que el lenguaje corporal se perciba como una imagen fresca y agradable son:

**1.- Conserve una postura natural.** Hay que buscar una posición en donde se sienta uno cómodo. No existe la posición perfecta para estar en una entrevista, lo único que hay que recordar es que se debe ser natural y formal (tampoco hay que desparramarse en la silla, sólo estar cómodo).

**2. Modular el tono de voz y la velocidad al hablar.** Por ejemplo, Cuando se habla de algo incómodo, como sería el motivo del despido, lo más común es que se baje el tono de voz y se cambie la postura, lo cual no sería muy recomendable.

**3. Mover pies y manos de manera continua puede parecer nerviosismo.** Tratar de controlar los movimientos continuos del brazo o el pie, ya que normalmente, esto se hace cuando se está nervioso.

**4. Reír sin exagerar.** Es una reacción normal cuando se tienen nervios, además, puede causar la impresión de que no se manejan fácilmente los sentimientos.

**5. Mirar directamente al entrevistador.** La mirada directa a los ojos da una imagen de seguridad y confianza, lo que permite mantener una conversación más fluida y estar

más atento a la plática. Si la mirada no se puede sostener, hay que dirigir la mirada al entrecejo.

**6. Mostrar serenidad y atención.** No se debe impacientar, hay que tratar de seguir la secuencia que se va llevando en la entrevista, a veces, por estar esperando la información que queremos, (por ejemplo, el sueldo que ofrecen); se está inquieto y no se pone atención, lo cual se deja ver en el lenguaje corporal.

### **III.6 Las 25 preguntas típicas en la entrevista**

(Selección de Varios autores: Martha Alles *La entrevista de trabajo y Autoempleo*, se consultó a la Directora de MERP Lic. Ma. Elena Rosado Patrón y el Director de One Digit Lic. Guillermo Sánchez Pimentel, Roberto de Bayle consultor en el Programa de XEW de Martha de Bayle)

Cada vez son más las exigencias técnicas y psicológicas para poder formar parte de una empresa, en muchas ocasiones se tiene que pasar por varias etapas de selección:

- Una de recursos humanos,
- Una técnica
- y otra quizá de temas administrativos.

Estas son las preguntas más comunes en la entrevista de trabajo: (la entrevista puede ser en *Tu* o *Usted*, hay que recordar que cada pregunta tienen una intención.):

#### **1. Cuéntame acerca de ti**

Esta es la pregunta más común en las entrevistas de trabajo. Se necesita tener una oración corta preparada, pero se debe cuidar que no suene ensayada. Limitarse a cosas relacionadas con el trabajo o estudios si es la primera entrevista, a menos que pidan otra cosa, como hablar de lo que se hizo durante los estudios o de trabajos que se han realizado con relación al puesto que se esta postulando. Empezar con el antecedente más antiguo y avanzar hacia el presente.

**2. ¿Por qué dejaste tu último trabajo?**

Si no se ha trabajado no la preguntarán pero si se tiene alguna experiencia laboral o puede ser también que se esté trabajando actualmente en una empresa o como independiente quizá la pregunta sea ¿por qué quieres abandonar tu trabajo actual? Lo mejor es mantenerse positivo sin importar las circunstancias por la que se esté pasando. Nunca comentar un problema importante y **nunca** hablar mal de los jefes anteriores, compañeros de trabajo o de la empresa. Si se hace, el que queda mal es el futuro candidato, se podría decir, que la salida de la empresa fue por una razón positiva, como por ejemplo, una oportunidad para hacer algo especial o avanzar en tu carrera laboral o por tus estudios.

**3. ¿Qué experiencia tienes (en este campo en particular)?**

Hablar de cosas concretas, que se relacionen con el puesto por el que están entrevistando. Si no se tiene una experiencia específica comentar sobre los estudios e intentar acercarse tanto como puedas a la respuesta.

**4. ¿Te consideras exitoso?**

Siempre responder qué sí y explicar brevemente por qué. Una buena explicación es que se tienen objetivos claros, algunos de los cuales ya cumplidos y que se está en camino de alcanzar otros por eso es importante tener proyecto de vida.

**5. ¿Qué hiciste este último tiempo para mejorar tu conocimiento?**

Intenta incluir actividades que se relacionen con el trabajo. Una amplia gama puede ser nombrada como auto superación. Tener pensadas algunas respuestas por si hacen más preguntas.

**6. ¿Estás buscando trabajo en otras empresas también?**

Hay que ser honesto y no pierdas mucho tiempo en esta área. Mantén la atención en este puesto en particular y en lo que puedes hacer por la empresa. Todo lo demás es una distracción.

**7. ¿Por qué quieres trabajar con nosotros? ¿Sabes algo de esta empresa?**

Por eso es importante investigar sobre la empresa para contestar adecuadamente, basando la respuesta en la indagación previa sobre la empresa.

**8. ¿Conoces a alguien que trabaje para nosotros?**

Algunas empresas tienen políticas estrictas de no tener parientes y compañeros de trabajo. Esto puede afectar a la entrevista. **¡No!** *mentonar a ningún amigo o familiar que este laborando en esa empresa si ese es el caso.*

**9.¿Qué remuneración piensas obtener?**

Una pregunta difícil, con doble filo. **No** responder. Se puede decir algo como:

*“Bueno, esa es una pregunta difícil. ¿Podrías decirme qué rango de números manejan ustedes para este puesto?” Voltéarle la pregunta al entrevistador.*

En la mayoría de los casos, el entrevistador, con la guardia baja, lo dirá. Si no lo hace, decir que no se puede estar seguro porque depende de los detalles del trabajo. Luego darle un amplio rango. (Ya llevarlo estudiado).

**10.¿Estarías dispuesto a trabajar por la noche, horas extras o fines de semana? ¿Y a mudarte por el trabajo?**

En la entrevista se debe tener claro que hay que decir la verdad. No decir que **SÍ** sólo para obtener el trabajo. Esto evitará muchos problemas en el futuro.

**11.¿Consideras que trabajas bien en equipo?**

Contestar que sí se sabe trabajar en equipo, y se desenvuelve bien. Este es un punto clave.

**12. ¿Cuánto tiempo tienes pensado trabajar con nosotros si te contratamos?**

**¡¡¡Nunca!!!** mencionar el tiempo decir algo como: “Me gustaría que fuera por un largo tiempo. O al menos mientras que ambos sintamos que estoy haciendo un buen trabajo.

**13. ¿Cuál es tu filosofía con respecto al trabajo?**

El entrevistador no está buscando una disertación larga y preparada en este punto. Contestar algo como *“sentir que el trabajo tiene que cumplirse con dedicación”* es una respuesta que funciona. Corta y positiva, mostrando un beneficio para la empresa...

**14. ¿Te corrieron de un trabajo alguna vez?**

Responder honestamente. Si alguna vez sucedió, decirlo de forma breve y evitar decir cosa negativa acerca de la gente o la empresa para la que se trabajó. No hacer muchos comentarios al respecto y que no aflore el enojo o resentimiento.

**15. Explicame por qué crees que deberíamos contratarte**

Es una oportunidad única de resaltar fortalezas y relacionarlas con el puesto requerido. Asegurarse que la respuesta dé una idea clara de esta relación.

**16. ¿Cuál dirías que es tu punto más fuerte?**

Aquí varias respuestas son buenas, simplemente mantenerse positivo. *Por ejemplo: Habilidad para organizar, habilidades de toma de decisiones, de resolución de problemas, inclinación a trabajar bien bajo estrés, habilidad para mantenerse concentrado en los proyectos, experiencia profesional y liderazgo natural.*

**17. ¿Por qué crees que te iría bien en este trabajo en particular?**

Dar varias razones e incluir habilidades, experiencia e interés y desarrollo profesional.

**18. ¿Qué es más importante para ti: el trabajo o el dinero?**

El dinero es siempre importante, pero el trabajo lo es aún más. No hay mejor respuesta que esa.

**19. ¿Qué característica tuya destacó algún jefe anterior?**

Hay muchas buenas posibilidades: lealtad, energía, actitud positiva, liderazgo, trabajo en equipo, experiencia, iniciativa, paciencia, trabajo duro, creatividad.

**20. Cuéntame de algún problema que hayas tenido con un jefe anterior**

***Esta es una gran trampa.***

Sirve para ver si se habla mal del jefe anterior. Si se cae en la trampa y se explica un problema pasado, probablemente se arruine el resto de la entrevista. Mantenerse positivo y manifestar mala memoria acerca de cualquier problema con un supervisor.

**21. ¿Consideras que trabajas bien bajo presión?**

Se puede decir que el rendimiento mejora bajo ciertos tipos de presión. Nombrar un ejemplo que se relacione con alguna experiencia, ya sea de algún trabajo que se haya hecho profesionalmente o en la carrera.

**22. ¿Qué te motiva a dar lo mejor en tu puesto de trabajo?**

Esto es una cualidad personal, sólo el entrevistado puede explicar, siempre con una mentalidad positiva, ejemplos son: desafío, logros, retos o reconocimiento.

**23. ¿Estás dispuesto a poner los intereses de la empresa por encima de los tuyos?**

Esta es una simple pregunta de lealtad y dedicación. No preocuparse acerca de las profundas implicaciones éticas y filosóficas, sólo decir que **Sí**.

**24. ¿Qué aprendiste de los errores en tus trabajos anteriores?**

A esta pregunta hay que darle una buena respuesta o se perderá credibilidad. Asegurarse de que el error que se manifieste haya sido sin importancia, un error sin mala intención y con una lección aprendida que sea positiva. Un buen ejemplo sería haber trabajado más rápido que los colegas en algún proyecto y que complicó la coordinación entre el equipo. Se puede comentar algo de la universidad si es la primera entrevista.

**25. ¿Tienes alguna pregunta para mí?**

Siempre conviene tener algo preparado. Preguntas tales como, de qué forma se va a insertar en el trabajo, cuándo se podrá empezar, sobre qué tipo de proyectos se



va a trabajar. Son buenas opciones con la confianza que se requiere para dar una imagen positiva y agradable.

Preguntas que jamás se deben preguntar ya que mas allá de ayudar solo perjudican.

- ¿Cuánto me van a pagar?
- ¿Cuáles son los días de vacaciones?
- ¿Qué dan de bonos?
- ¿Qué te pareció mi entrevista? (ésta es la peor porque demuestras inseguridad).

A cambio se puede cuestionar: (al final de la entrevista)

- ¿Qué tanta proyección tiene este puesto?
- ¿Cómo ven ustedes esta plaza en dos o tres años?

### **Puntos a Recordar en la Entrevista**

- Saludar a la persona que va a realizar la entrevista por su nombre, mirándole a los ojos, y apretándole la mano. (Sin exagerar)
- Dar una imagen de naturalidad y de confianza en sí mismo al entrar a la oficina del entrevistador. Adoptar una postura relajada, (sin exagerar).
- Cuidar la comunicación no-verbal. Procurar no manifestar timidez, tensión, nerviosismo, agresividad, impaciencia o dudas.
- Mantener la atención en todo momento. Un aparente desinterés en algún momento de la entrevista se puede asociar con desinterés por el puesto de trabajo e incluso, por la propia empresa.

- Convencer al interlocutor de las cualidades, demostrar interés y entusiasmo por trabajar en su empresa.
- Recordar que en la primera entrevista, lo más importante es el puesto de trabajo al que se quiere acceder y no el salario, ni las vacaciones o permisos.

### **III. 7 Tips de Entrevista:**

- No cruzar ni brazos ni piernas. Hacerlo es adoptar una postura defensiva, parecería que hay que cubrirse de algo. Como obviamente no se tiene miedo de quien hace la entrevista, o quizá se teme que se descubra algo que se quiere ocultar, ¿en el CV?

Tampoco exageres tu confianza. Sentarse derecho, con la espalda recta, pues si se recuesta en demasía se da la impresión de estar relajado, quizá exagerando para dar una impresión que no es cierta, o porque la otra persona no te inspira respeto. Nunca quedar como un mentiroso, ni como un irrespetuoso.

- Las manos, quietas en la medida de lo posible. Mantener las manos apoyadas en las piernas, o en las rodillas. No coger los brazos de la silla, o del sillón, ni juntar las manos en el regazo. No jugar con nada.
- Sonreír, No quieren contratar por simpatía, pero si el ambiente lo permite, no se tiene porqué estar serio. Demostrar que se es una persona de fácil trato que se va a integrar a la empresa.
- Mirar a al interlocutor a los ojos. Ser tímido no es un delito, pero si se tiene confianza en uno mismo, se debe mirar a los ojos a la gente con lo que se habla. Mirar a otro lado, puede connotar que se está mintiendo o se tiene miedo. Ninguna de estas dos opciones ayudará a conseguir ese puesto.

- En conjunto, tener que mostrar respeto, atención, confianza, interés, y facilidad de trato. El puesto de trabajo es importante para el entrevistado y también lo es para quien entrevista.
- Aprenderse de memoria el CV, cuando citan para la entrevista es porque ya les llamó la atención el *Curriculum Vitae*, pero esto no significa que no vayan a preguntar acerca de él. Por eso, se tendrá que ir preparado para contestar a todo tipo de preguntas, incluso, algunas que tienen su respuesta en el CV. Esto es muy fácil de hacer, basta con ir repasando punto por punto, con el CV delante, pensando en cómo se podrá extender la información que se ofrece, qué otros datos podrán resultar interesantes, o qué logrará despertar la curiosidad del entrevistador.
- Pensar en todo lo que aparece escrito, ¿cómo fue la estancia en la Universidad? ¿Cómo y por qué se tienen esas otras habilidades conductuales y conocimientos que no forman parte de la vida o el temario académico normal? ¿Qué cree que puedes aportar a la empresa? Para todo esto y más, hay que tener una respuesta. Incluso para la más desestabilizadora e inesperada de las preguntas, hecha, a menudo, con la intención de pillarte por sorpresa y tantear un poco.
- Hablar con confianza, no es tan difícil, en ocasiones se puede incluso dar una primera impresión negativa si se titubea.
- Si preguntan algo concreto, responder concretamente.
- Por último, ser amable, mostrar que se puede integrar a la empresa, que va a congeniar o que es fácil congeniar, que la entrada a la empresa no va a suponer problemas de adaptación ni para la persona contratada ni para los futuros compañeros de trabajo.

### **No Olvidar**

- Asegurarse del lugar y de la hora de la entrevista, así como del nombre de tu entrevistador.

- Ser puntual. Si por alguna razón de peso se va a llegar tarde, comunícaselo cuanto antes a la persona que va a realizar la entrevista.
- Cuidar la higiene personal.
- Vestir de manera correcta, de acuerdo con la personalidad que se tiene, pero sin ser demasiado informal o extravagante.
- Llevar dos o tres copias del CV. Asegurarse de que se podrán justificar todos los elementos del mismo.
- Memorizar los datos de personas que puedan dar referencia sobre uno mismo.
- Expresarse correctamente para causar buena impresión, es muy importante.
- Ser breve al expresar de lo que se es capaz de realizar y aportar, por medio de habilidades, conocimientos y logros.
- Al prepararse para la entrevista, se podrá tener mayor control de ella.
- En la secuencia de la entrevista permitir que el entrevistador obtenga información.
- Recordar que los LOGROS tienen: una *situación*, una *acción* y un *resultado*. vigilar *actitud*, *comunicación* y *lenguaje corporal*.
- El cierre de la entrevista es la etapa donde se puede obtener información.
- Realiza un comentario positivo y agradece el tiempo que dedicaron para la entrevista.

Tener presente que el primer trabajo que se tendrá recién egresado de la universidad es la de buscar empleo y dedicarle el tiempo necesario, quizá el que se le dedica a un empleo formal.

### III. 8 El uso de las Nuevas tecnologías en la Entrevista de Trabajo

Cada vez adquiere mayor importancia el uso de las nuevas tecnologías tanto en la búsqueda de trabajo, como en la entrevista para la selección de un candidato por contratar. El nuevo modelo de entrevista *on line* (Video entrevistas), es una práctica cada vez más frecuente entre las empresas internacionales, con el fin de ahorrar costos y poner filtros de selección a los futuros seleccionados.

Las herramientas que permiten publicar vacantes en el ámbito mundial, aumentan día con día, para crear una red de contactos que les ayuden a localizar candidatos con el perfil de puesto que necesitan en sus filiales en otros países. Varias empresas internacionales ya están centralizando departamentos de selección en un país de Europa, América o Asia, dependiendo dónde se encuentre el principal corporativo para llevar a cabo los procesos de selección de candidatos y contratación.

La globalización, la crisis, la reducción de costos en las empresas y el creciente uso de Internet han hecho proliferar las entrevistas laborales on line. Skype es la plataforma de video llamadas más popular, pero también se pueden hacer por Gmail, Line, etc.

Es claro que el crecimiento en las nuevas tecnologías, está llevando a la sociedad a convertirnos en una comunidad audio visual. El uso del video a través de los dispositivos como el iPad, el celular, y las tabletas, han roto las fronteras entre países y los horarios, la información fluye en cuestión de segundos.

*Filmijob está dirigido a un tipo de profesionales muy determinado. Nace con la misión de facilitar el proceso de selección de personal en las empresas y abaratar los costes que suponen las entrevistas de trabajo tanto para la empresa como para los candidatos que muchas veces deben desplazarse hasta otra ciudad. Encontrar el mejor candidato para cada empleo y el mejor empleo para cada persona no es fácil. Para esta labor se recurre a un algoritmo capaz de reconocer qué profesional cualificado es el más apto para un puesto de trabajo.*

*CEO de la empresa y promotor de la idea, “en breve estará lista la entrevista de trabajo online pero los usuarios ya pueden crearse un perfil con su currículum y dar a conocer sus*

*competencias profesionales". "Ya pueden entrenar para las entrevistas con las casi 200 preguntas sugeridas que tiene la plataforma*

Para, realizar una entrevista en *on line* (video entrevista), se requiere tener una conexión de internet, una web y herramientas como Skype, Gmail en la computadora, iPod, Tablet, celular para poder contactar a un candidato o que el candidato se auto postule para un trabajo. El hecho de que la entrevista no sea personal no significa que no haya que prepararla, y que el candidato esté dispuesto para poder expresar sus competencias técnicas y sobre todo, funcionales o de conducta, es aquí donde cobra importancia el autoconocimiento porque a pesar de que la entrevista se realiza a través de dispositivos tecnológicos, lo estarán observando y escuchando. Se hace la aclaración de que las preguntas no cambian.

¿Cuál es la diferencia entre una entrevista frente a frente y una en línea (Video entrevista). Hay que tener en cuenta una serie de elementos diferentes a la entrevista personal como:

- Situar en un lugar en el que se esté cómodo y que haya buena luz.
- Recoger la habitación. La cámara puede ver todo lo que hay en ella, por lo que la limpieza y el orden son fundamentales para dar una buena imagen.
- Intentar que haya el mayor silencio posible en el lugar donde se vaya a tener la entrevista: apagar el teléfono móvil y desconectar el fijo.
- Evitar las distracciones, como por ejemplo, las mascotas. Hay que alejarlas del lugar de la entrevista.
- Cuidar la ropa y la imagen. Exactamente de la misma forma que si fuera una entrevista presencial.
- Actuar con naturalidad. Olvidar que hay una cámara y pensar que se está haciendo una entrevista de persona a persona. Mirar a la cámara.
- Preparar la entrevista de la misma forma que si fuera presencial.

<http://www.euribor.com.es/empleo/entrevistas-de-trabajo-online-o-videoentrevistas/>

Las ventajas que se consiguen al emplear a las empresas en la Internet se resumen en:

- **Captación mucho más económica que en medios tradicionales:** en procesos en el ámbito internacional, el uso de la Internet amplifica más las ventajas ya que, el costo de un proceso de selección internacional empleando medios tradicionales es muchísimo más caro que empleando la Internet.
- **Reducir los costos de los procesos de captación y algunos de selección:** un proceso de selección es laborioso, definición del puesto, planificación de los medios donde aparecerá y presupuesto asociado, creación de la base de datos, recepción y análisis de los candidatos, cruce de los datos del perfil con el de los candidatos, entrevistas, llamadas o envío de cartas a los candidatos tanto aceptados como rechazados, etc. Si además el proceso de selección es llevado por un equipo en lugar de por una sola persona, los problemas se multiplican. Sin embargo, empleando la Internet y una aplicación informática a través del sitio web propio o el de un sitio dedicado al efecto, se simplifican enormemente los procesos ya que, a medida que los candidatos introducen sus datos en el sitio web, éstos se organizan directamente en una base de datos relacional.
- **Rapidez del proceso:** todos los profesionales de este sector saben la importancia de la velocidad ya que, en muchas ocasiones, los procesos de captación y selección se demoran más tiempo del deseado con las correspondientes consecuencias negativas tanto en costes, como por la pérdida de candidatos interesantes.
- **Posibilidad de ofrecer mayor cantidad de información a los potenciales candidatos:** algunas grandes empresas permiten que a través de su sitio web, el candidato se ponga directamente en contacto con una persona que ya trabaja en la empresa, para preguntarle cualquier cuestión que considere interesante y de esa manera conocerla “desde dentro”.
- **Posibilidades de gran segmentación introduciendo anuncios en sitios web segmentados:** debido a las posibilidades de comunicación en la Internet, se puede publicitar el anuncio en los medios con un público muy segmentado, permitiendo así

reclutar candidatos mucho más cercanos al perfil que se está buscando. Si lo que se busca es un directivo, se podría poner un anuncio en un sitio web cuya temática sea la dirección de empresas y los resultados serán mucho mejores que si se usará un medio masivo y con público poco segmentado. Igualmente, si se busca un cocinero, se puede hacer lo mismo con un sitio dedicado a la hostelería.

Esta tendencia está en continuo aumento con lo que Internet es y será uno de los elementos más importantes en la captación y selección de personal.



## Capítulo IV

### Propuesta Teórica (De Gestión del Diseño III)

*"Los analfabetos del siglo XXI no serán aquellos que no sepan leer y escribir, sino aquellos que no sepan, desaprender para volver a aprender."  
(Esta idea, sin embargo, es de Herbert Gerjuoy citada por Toffler en El Shock del Futuro.)*

La cita con la que se inicia este capítulo es la que ha marcado el final del siglo XX y el inicio de este milenio, desaprender para volver a aprender en nuevos paradigmas en todas las áreas en la que los seres humanos se desarrollan en este planeta. A pesar de que ya han pasado 14 años seguimos en este *"paradigma de desaprender para volver aprender."*

El mundo cambió en las últimas décadas del pasado milenio con las llamadas nuevas, tecnologías, el Mercomún, la moneda única (Euro) en Europa, en América el TLC (Tratado de Libre Comercio) todo esto provocó un cambio de pensamiento y el rompimiento de paradigmas que ya no se sostienen, *"el jefe era el jefe: Los trabajadores hacían lo que el jefe ordenaba sin formar parte de la toma de decisiones no protestaban a la actividad que se les encomendaba"* hoy este concepto ha cambiado y algunas empresas lo han adoptado pero, en muchas otras aún prevalece en estos tiempos.

A finales del siglo pasado las organizaciones se empezaban a cuestionar si sus directivos estaban preparados para trabajar en un ambiente de tantos cambios, las compañías que entendieron el cambio iniciaron un rediseño en su organización con un nuevo paradigma, con una visión diferente hacia el futuro realizando una actualización de su infraestructura y la capacitación de su recurso humano en lo que se conoce como *"Desarrollo Humano"*.

En la década de los 90s se empezó hablar sobre el Paradigma GEO (Derribando muros, la fuerza del cambio), cuyo significado es **G**lobalización, **E**mpowerment (poder de decidir y actuar) y **O**rquestación de la tecnología.

La **G**lobalización llevó y está llevando al mundo a romper la mentalidad de los mercados locales dando paso a los mercados globales.

El **E**mpowerment ha logrado mover las jerarquías y las reglas empresariales en las que el cambio está transformando el modo de trabajar del recurso humano que labora en ellas, en consecuencia, también la contratación modificó sus perfiles de puestos.

La **O**rquestación de la tecnología se refiere al tránsito hacia una tecnología más amigable y flexible. Vemos, que son tres las corrientes de cambio que han movido la economía mundial: la ciencia, la sociología, la psicología transformando la cotidianidad del ser humano.

En la película “Derribando Muros” ([www.youtube.com/watch?v=b\\_WEdqOBI\\_I](http://www.youtube.com/watch?v=b_WEdqOBI_I)). Las Fuerzas del Cambio GEO” (el narrador Ilan Rossen comenta que este paradigma GEO lleva a un nuevo modo de pensar, que conlleva un cambio en los modelos de pensamiento donde se tienen tres opciones:

1. Rendirse y quedarse rezagado (cuantas empresas tuvieron que cerrar por no anticiparse al cambio. En el área de la producción del diseño gráfico tenemos las tipográficas, las imprentas que no se actualizaron, la casas que revelaban e imprimían fotografías, los mismos despachos de Diseño Gráfico.)
2. Nadar mas rápido
3. Cambiar de modo de pensar ver las cosas de una nueva manera.

Este ultimo concepto solo se logra entendiendo el cambio, ser flexible a él, para poder romper paradigmas, dejar a atrás las viejas creencias e iniciar de cero para crear otros modelos de pensamiento y actuar en nuevos esquemas.

Dentro del paradigma GEO nos ocuparemos del Epowerment cuya traducción al español es empoderamiento, y se refiere a darle al recurso humano confianza dentro de su ámbito laboral en la responsabilidad de sí mismo, en la toma de decisiones con un liderazgo proactivo en el trabajo en equipo.

*“Empowerment significa delegar y confiar en todas las personas de la organización y conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo olvidando las estructuras piramidales, impersonales y donde la toma de decisiones se hacía sólo en los altos niveles de la organización”. (Wilson T., 2004, p. 20)*

Esto ha implicado capacitar al recurso humano en un nuevo paradigma de cambio y de trabajo en equipo, con el fin de buscar el equilibrio entre sus diferentes áreas de vida para ser más competitivo y productivo. Está probado que mientras más equilibrado emocionalmente esté el recurso humano, la competitividad y la productividad aumentan.

La mayoría de los seres humanos de este planeta sabemos que las **nuevas tecnologías**, relacionadas con nuestro entorno, celulares, tablets, ipod, y demás aparatos ya de uso cotidiano están aligerando, optimizando y perfeccionando algunas actividades que ejecutamos en nuestro día a día.

Razón por la cual, se busca un equilibrio entre humanismo y tecnología, el impacto de esta última se extiende a todos los aspectos de la vida del ser humano; comenzando por un cambio cultural, especialmente en el mundo empresarial, donde su estructura organizacional se modifica. No se escapan de este impacto el ámbito de la política, el religioso y menos el educativo el cual va ya en camino de las clases virtuales, los docentes necesitan motivar, hacer surgir nuevas capacidades para impartir las materias de una licenciatura y poder desarrollar en el alumno competencias en un equilibrio tanto del uso de la tecnología, como del ser humano para que pueda "competir" en el mercado laboral, además de tener que formarlo y

formarse en el manejo de diferentes equipos tecnológicos, que son parte ya de la vida cotidiana que aligeran, optimizan y perfeccionan algunas actividades que se ejecutan en el día a día.

Es evidente que el principal resultado de toda esta revolución, es que se está perdiendo, el contacto directo entre las personas, el acercamiento cara a cara, la misma intimidad con las redes sociales al igual que espacio personal, viviendo en automático, la pregunta es ¿Hacia donde vamos? El Face, el SKYPE, Face Time, gadgets, intercambio de videos, fotos. No hay fronteras ya, si bien se ve a la persona, es a través de una pantalla fría, por la cual envían un icono de afecto y hay conformidad, se empieza a sentir el mismo efecto de cuando se abraza en persona. Mientras más ruido hay alrededor mejor, *“me asusta estar conmigo mismo”*

Ahora nos toma unos pocos segundos localizar a una persona, a la pareja, al jefe, al amigo, al compañero de trabajo ya no hay un solo lugar que el espectro electrónico no lo cubra, hoy la gente joven se fastidia cuando leen un libro algunos alumnos ya les cansa la clase tradicional todo lo quieren en la red, se les termina la batería y no saben que hacer ni en que ocuparse.

Este mundo de la tecnología como todo tiene un uso maravilloso para el mundo de la ciencia y también en el social, pero esta creando nuevas adicciones en la gente joven que al fin y al cabo ya son generaciones nacidas con estas tecnologías, de ahí la importancia de retomar el humanismo en los planes y programas de las universidades, para formar gente en equilibrio entre tecnología y humanismo, no robots fáciles de manipular, es formar seres pensantes con decisión propia para elegir su vida y saber utilizar la tecnología en un mundo cambiante y no el Mundo Feliz de Aldous Huxley.

Las empresas para tener este equilibrio se dan a la tarea de capacitar individual e integralmente a sus colaboradores en las diferentes jerarquías de la organización entendiendo que el equilibrio es importante en este paradigma de cambio, considerando a un SER BIO-PSICO-SOCIAL-ESPIRITUAL / MENTE como un sistema. Si analizamos las organizaciones sociales, los grupos políticos, la familia, el universo, todo funciona como un sistema equilibrante, sí hay una fisura en esos sistemas todo falla, lo mismo pasa con el ser humano.

## IV.1 Recurso Humano

Se le llama Recurso Humano (RRHH) al conjunto de empleados que laboran en una empresa, institución u organización que aportan un trabajo específico en base a la asignación de tareas.

*También se le denomina en la administración de empresas Recursos Humanos a la funciones o gestión que desarrolla un departamento dentro de la organización que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear a los colaboradores que forman o formaran parte de la organización, estas tareas las puede desempeñar una persona o un departamento en concreto dentro de la empresa o institución o bien, contratar una empresa especializada.* · (Werther D, año 2009 Pág. 18)

Un departamento de Recursos Humanos está compuesta por áreas tales como:

- Reclutamiento y Selección
- Contratación
- Capacitación,
- Administración o Gestión del Personal

Su función es la de cumplir el objetivo de administrar a los empleados que laboran en ella a través de crear programas que cumplan con las estrategias que tienen la empresa para su éxito organizacional y así, enfrentar los retos que la llevan a una competencia globalizada, viendo al recurso humano como un agente activo y proactivo dotado de inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales para cumplir con las estrategias y objetivos de la organización.

Podemos observar que en las grandes organizaciones modernas se están desarrollando sistemas integrales de planeación de carrera para los ejecutivos con el propósito de incrementar la contribución gerencial, directiva, y así, bajar el índice de rotación del personal, aplicando programas en desarrollo humano a través de la capacitación en conocimientos, habilidades y actitudes congruentes con los objetivos de su cultura organizacional, estos incluyen motivaciones personales y laborales, para determinar y encausar el potencial humano de la organización, así como el *coaching* a ejecutivos de mandos medios y altos.

Actualmente, las empresas con mayor éxito y más competitivas en un mercado globalizado, se esfuerzan por reclutar al mejor personal, el más capacitado para desarrollar cada una de las tareas necesarias dentro de la organización y poder tener la oportunidad de sobrevivir a la competencia. Hoy, las compañías elaboran políticas de personal como si sus empleados fueran lo más importante que poseen, ponen más atención a las competencias de personalidad y conductuales. Por lo que, es de sentido común que los alumnos tengan que prepararse para competir en un mercado laboral que cada día exige más competitividad.

La teoría que se le imparte al alumno para prepararlo en su inserción al campo laboral, está basada en los conceptos teóricos, reflexiones sobre libros, test, cuentos principalmente de Jorge Bucay, dinámicas, todo esto para trabajar con el alumno en el **DARSE CUENTA** e iniciar su proceso de auto descubrirse e inicie su proceso de cambio en su personalidad y entender que a pesar de..., la decisión y responsabilidad es suya para lograr sus sueños (proyecto de vida) conseguir el empleo que desea, donde él quiera y **DARSE CUENTA** de las opciones que tiene; sí desarrollarse como emprendedor o emplearse en alguna organización.

Uno de los al objetivo de realizar esta tesis fue exponer que sólo en el **DARSE CUENTA** se puede modificar el aprendizaje del alumno de Diseño de la Comunicación Gráfica para que pueda lograr ocupar mandos ejecutivos en el paradigma que están pidiendo las empresas, de lograr ser un profesionalista integral, preparado para la toma de decisiones, que sepa trabajar en equipo, que tenga las competencias que piden en los perfiles de puesto para la contratación, que desarrolle una buena entrevista para que llegue con un plus y consiga ser un candidato elegible. Es llevarlo de la mano, sensibilizarlo al proceso que tiene que seguir para su autoconocimiento.

Se hace la aclaración de que no es un curso de auto ayuda, es plantearle al alumno cómo está el campo laboral en la contratación, que tiene que prepararse en su autoestima y auto descubrir sus potencialidades y creérselas. Que debe terminar su licenciatura sabiendo qué quiere como ser humano y profesionalista, que se **dé cuenta** de que puede ser emprendedor, que la contratación va más allá de las aptitudes de su licenciatura; qué lo van a valorar por su actitud y su autoconocimiento de sus habilidades conductuales y de personalidad, sobre todo, que descubra, que trabaje y que cambie sus áreas de oportunidad.

El **DARSE CUENTA** es en el aquí y ahora, es sensibilizarse, es **DARSE CUENTA** de nuestro mundo exterior primeramente, es decir, el contacto sensorial con objetos y eventos en el presente: lo que en este momento veo, palpo, toco, escucho, degusto o huelo y a la vez, del **DARSE CUENTA** del mundo interior que es el contacto sensorial que provocan los eventos internos en el presente, lo que en el momento se siente, el problema de los seres humanos es que ya se perdió ese **DARSE CUENTA**, se vive mecánicamente, eso no permite estar en el aquí y ahora sabiendo que emoción o sentimiento provoca el evento y eso impide la comunicación asertiva, pues ya no hay comunicación en el sentir.

Estos dos tipos de **DARSE CUENTA** engloban todo lo que podemos saber acerca de la realidad, solo así se podrá buscar el cambio para empezar a detectar las emociones y aprender a manejarlas, un tercer **DARSE CUENTA** es el de la fantasía, de lo que se sueña, la actividad mental que abarca más allá de lo que transcurre en el presente: explicar, imaginar, adivinar, pensar, planificar, recordar el pasado, anticipar el futuro. Dentro de la fantasía hay una realidad encubierta, el poder descubrir más de la verdad al concentrarme en ella y al mismo tiempo tomar conciencia de las sensaciones físicas, percepciones y otras actividades. Ahora, se dice que todo lo que se imagina se puede convertir en realidad ya que todo se crea en la mente.

El paradigma es estar en conciencia en un YO observador sabiendo que el cambio sólo está en uno, en la libertad de elección con responsabilidad, con disciplina interna en soledad (reflexión), esto lleva a comprender a los demás e ir depurando para dejar los apegos y empezar a vivir en armonía y en paz con uno mismo esto, los líderes empresariales lo saben, es parte de *coaching* que les dan.

Estos dos tipos de **DARSE CUENTA** engloban todo lo que podemos saber acerca de la realidad, solo así se podrá buscar el cambio para empezar a detectar las emociones y aprender a manejarlas, un tercer **DARSE CUENTA** es el de la fantasía, de lo que se sueña, la actividad mental que abarca más allá de lo que transcurre en el presente: explicar, imaginar, adivinar, pensar, planificar, recordar el pasado, anticipar el futuro. Dentro de la fantasía hay una realidad encubierta, el poder descubrir más de la verdad al concentrarme en ella y al mismo tiempo tomar conciencia de las sensaciones físicas, percepciones y otras actividades. Ahora, se dice que todo lo que se imagina se puede convertir en realidad ya que todo se crea en la mente.

El paradigma es estar en conciencia en un YO observador sabiendo que el cambio sólo está en uno, en la libertad de elección con responsabilidad, con disciplina interna en soledad (reflexión), esto lleva a comprender a los demás e ir depurando para dejar los apegos y empezar a vivir en armonía y en paz con uno mismo esto, los líderes empresariales lo saben, es parte de *coaching* que les dan.

*“Pase lo que pase, digan lo que digan o hagan lo que hagan los demás, siempre tengo la capacidad de decidir cómo me quiero sentir. No es lo que pasa, sino mi reacción energética a lo que pasa, lo que crea mi felicidad o infelicidad.”*

Michael Powell

## **IV.2 Desarrollo Humano**

A finales de los ochentas, principio de los noventas, en México se empieza hablar sobre Desarrollo Humano relacionado al crecimiento del ser humano para lograr una mejor calidad de vida en un paradigma de responsabilidad de si mismo, para poder transformar su entorno; entender que el proceso de cambio esta en uno y no en el entorno *“Cambie yo para que cambie el mundo”* : Algunas definiciones de este concepto son:

*“El objetivo principal del desarrollo es ampliar las opciones de las personas. En principio, estas opciones pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo. A menudo las personas valoran los logros que no se reflejan, o al menos no en forma inmediata, en las cifras de crecimiento o ingresos: mayor acceso al conocimiento, mejores servicios de nutrición y salud, medios de vida más seguros, protección contra el crimen y la violencia física, una adecuada cantidad de tiempo libre, libertades políticas y culturales y un sentido de participación en las actividades comunitarias. El objetivo del desarrollo es crear un ambiente propicio para que la gente disfrute de una vida larga, saludable y creativa”.*

Mahbub ul Haq (1934-1998) Creador del Informe sobre Desarrollo Humano



*“El desarrollo humano, como enfoque, se ocupa de lo que yo considero la idea básica de desarrollo: concretamente, el aumento de la riqueza de la vida humana en lugar de la riqueza de la economía en la que los seres humanos viven, que es sólo una parte de la vida misma”. **Prof. Amartya Sen** Profesor de Economía, Universidad de Harvard Premio Nobel de Economía, 1998 <http://link.brightcove.com/services/player/bcpid4>.*

*Video interview: Amartya Sen on his collaboration with Mahbub ul Haq and the creation of the Human Development Index (on the occasion of the 20th anniversary of the Human Development Reports, in 2010)*

*Video: People First: the Human Development Reports (on the occasion of the 15th anniversary of the Human Development Reports, in 2005)*

Podemos decir que las teorías sobre el desarrollo humano no se refieren un conjunto de modelos fijos y estáticos siempre iguales, si no a un constante movimiento y evolución para el crecimiento, cuyas herramientas se adaptan a los cambios que están ocurriendo en el mundo en tanto político, económico y social, el paradigma del desarrollo humano es aplicable a todos los ámbitos del ser humano y de cualquier país, empresa, familia sean de un estrato social alto, medio o bajo.

El Desarrollo Humano es un proceso para mejorar las condiciones de vida de las personas, con el incremento de bienes que satisfagan sus necesidades básicas, por lo tanto, abarca todas las disciplinas que ayudan a una mejora en el crecimiento del ser humano, la sociología, la psicología, la espiritualidad, es buscar el autoconocimiento en el **DARSE CUENTA** a través de la observación de uno mismo para entender los cambios y modificar actitudes en un paradigma de responsabilidad de uno mismo en el pensar, hacer y decir con la motivación de búsqueda de ser mejor sin culpar a los demás, de buscar el equilibrio, lo que la mercadotecnia ha llamado, para este paradigma de transformación, libros de autoayuda, su propósito es:

- Que se conozca a sí mismo y sepa sus recursos y limitaciones.
- Que profundice en el conocimiento de su núcleo familiar y de su ambiente social y laboral.

- Que revise las actitudes que le dan sentido a su vida.
- Que conozca los cambios que den equilibrio y congruencia a su relación, familiar, social y laboral.
- Se abra a la colaboración de tal forma que los equipos de trabajo aumenten su productividad creativamente

Llevandolo a un equilibrio entre tecnología y humanismo aceptandose a si mismo y por ende a los demas (no podemos dar lo que no tenemos) con un proyecto de vida en el paradigma de responsabilidad de sí mismo.

#### **IV.3 Pirámide de Maslow**

Según mi experiencia, creo que el desarrollo humano no se entendería si no se parte de la Pirámide de Maslow, propuesta teórica realizada de desde 1934 por Abraham Harold Maslow (1908-1970), psicólogo estadounidense conocido como uno de los iniciadores de la psicología humanista, cuyo fundamento es la subsistencia del ser humano en la salud mental, para lograr su autorrealización. Su Pirámide o Jerarquía de necesidades que lleva por nombre su apellido, Maslow, es una propuesta o teoría psicológica sobre la motivación humana, y el mismo menciona que las motivaciones surgen cuando se quiere cubrir una necesidad. Según Maslow, cuando el ser humano satisface sus necesidades básicas (hambre, frío, sed etc.), desarrolla otras necesidades y deseos más elevados, y así sucesivamente hasta llegar a un nivel de plena felicidad y armonía.

## Pirámide de Maslow



Esquema 9

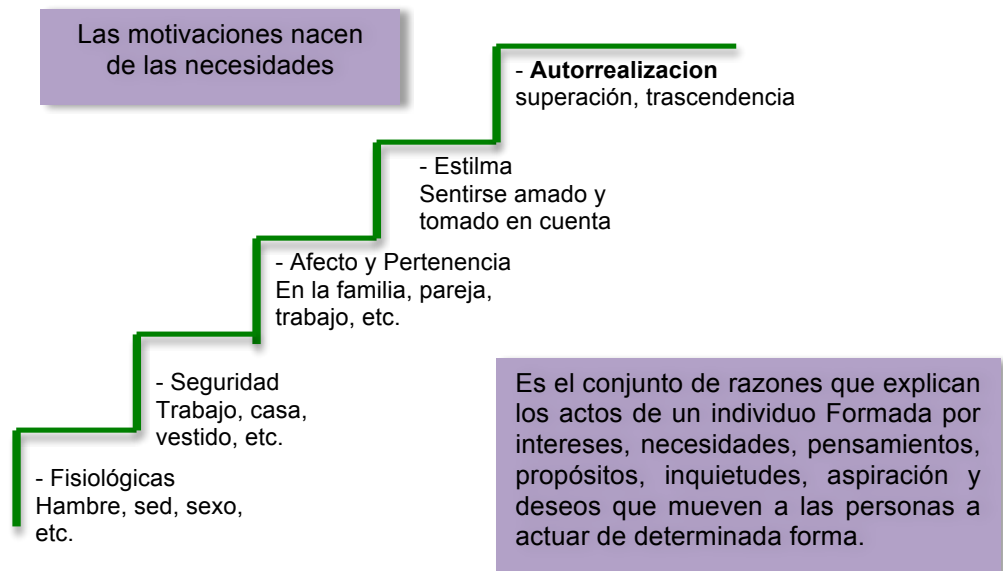
## Teoría de la jerarquía de necesidades

- **Fisiológicas o necesidades básicas:** relativas al hambre, la sed, el abrigo, el sexo y otras necesidades corporales.
- **De seguridad o protección:** surgen cuando las fisiológicas están satisfechas se refieren a la seguridad y protección contra daños físicos y emocionales, así como a la protección de los bienes.
- **Sociales:** son los que se relacionan con la naturaleza social, incluye afectos, la sensación de pertenencia, aceptación y amistad.
- **De estima o ego:** son las concernientes a factores internos de estima, como el respeto a uno mismo, la autonomía y los logros; factores externos como el status, el reconocimiento y la atención.
- **De autorrealización:** el impulso de ser lo que se es capaz de ser; incluye el crecimiento, alcanzar el potencial de uno y la autosatisfacción, para encontrar el verdadero sentido de la vida.

De manera que si uno desea motivar a alguien, basándose en la pirámide de necesidades de Maslow, necesitaríamos únicamente sería necesario observar , comprender y entender al otro para detectar en qué nivel de la jerarquía está la persona en el aquí y ahora, enfocarse a la satisfacción de las necesidades en ese nivel o el siguiente. Esto lo tiene muy claro la mercadotecnia en sus estrategias al introducir o vender un producto o servicio.

Por lo que la **motivación** (latín *motivus*, = «causa del movimiento»). no es mas que el conjunto de razones que explican los actos de un individuo formada por intereses, necesidades, pensamientos, propósitos, inquietudes, aspiración y deseos que mueven a las personas a actuar de determinada forma, esto implica un estado interno del ser que lo activa y mantiene su desarrollo, su autorrealización.

### Esquema Milagros Fuentes para Gestión del Diseño III



Esquema 10

Esto nos lleva a entrar en el campo de la autoestima, donde siendo el eje central del desarrollo humano y del ser humano para vivir en equilibrio.

### IV.3.1 Autoestima

*“La Autoestima es un silencioso  
respeto por uno mismo”  
(D. Elkins)*

Es mucho lo que, en las diferentes corrientes psicológicas, se ha escrito o dicho sobre la autoestima, el punto de coincidencia en todas es el valor que uno se da como persona y eso tiene que ver con la infancia, con los mensajes verbales y no verbales que el niño recibe en sus primeros años de crianza y con los padres o quienes fungieron como figura paterna y materna.

La autoestima no deja de ser una actitud de aceptación y valoración de uno mismo ante el entorno en el que nos desarrollamos y relacionamos con los demás, no es más que la percepción que se tiene de sí mismo.

El concepto autoestima ha sido definido por De Nevares (2002), Rubín (1991), Maslow (1979) y Rosenberg (1965).

- *El concepto ha ido evolucionando desde un ámbito científico a uno popular (Larra, 1999).*
- *Autoestima es “un concepto, una actitud, un sentimiento, una imagen y está representada por la conducta. Es la capacidad que tenemos con dignidad, amor y realidad”. (Martín, 2003).*
- *La autoestima como un conjunto de actitudes del individuo hacia sí mismo. (Zamorano, Burns, 2003).*
- *Autoestima es la experiencia de ser aptos para la vida y para las necesidades de ésta, y aunque considera que esta definición aún se puede perfeccionar, también la define como: La confianza en la capacidad de pensar y de enfrentar los retos que la vida presenta. La confianza del derecho a la felicidad, de ese sentimiento que te dignifica y te hace merecedor de valorarte a ti mismo. (Branden, 1999).*  
*(<http://psicologosenlinea.net/23-definicion-de-autoestima-conceptos-de-autoestima-segun-diferentes-autores-y-abraham-maslow.html>)*

Como el desarrollo de esta tesis asume como uno de sus fundamentos la Pirámide de Maslow o Jerarquía de Necesidades, se les plantea como parte primordial a los alumnos de Diseño de la Comunicación Gráfica en la materia de Gestión del Diseño III (desarrollo profesional), para

sensibilizarlos en el **DARSE CUENTA** y lograr su autoconocimiento para que puedan detectar sus habilidades y áreas de oportunidad. Veamos la definición de autoestima que tiene que ver con las necesidades psicológicas del ser humano.

### **Definición de autoestima según Maslow:**

*“Abraham Maslow, en su jerarquía de las necesidades humanas, describe la necesidad de aprecio, que se divide en dos aspectos, el aprecio que se tiene uno mismo (amor propio, confianza, pericia, suficiencia, etc.), y el respeto y estimación que se recibe de otras personas (reconocimiento, aceptación, etc.). La expresión de aprecio más sana según Maslow es la que se manifiesta «en el respeto que le merecemos a otros, más que el renombre, la celebridad y la adulación”*

<http://webspace.ship.edu/cgboer/maslowesp.html>[http://portal.veracruz.gob.mx/pls/portal/docs/PAGE/CGINICIO/PDFS\\_MARCOLEGAL/MANUAL%20AUTOESTIMA%202008.PDF](http://portal.veracruz.gob.mx/pls/portal/docs/PAGE/CGINICIO/PDFS_MARCOLEGAL/MANUAL%20AUTOESTIMA%202008.PDF)

Para poder desarrollar la autoestima, lo primero es **DARSE CUENTA** y entender la **Pirámide de la Autoestima** que de acuerdo al autor Jesús Díaz Ibáñez, la pirámide de autoestima representa el crecimiento y desarrollo personal del individuo en donde la comunicación y aceptación de uno mismo son fundamentales. Los elementos que integran la Pirámide de la autoestima son:

**Pirámide de autoestima** Los elementos que integran la Pirámide de autoestima son:



Esquema 11

Esta pirámide simboliza el crecimiento para la aceptación de uno mismo. Sus niveles se definen como sigue:

**Autoimagen:** Son las creencias que tenemos la mayoría de las veces desde la infancia y aceptamos inconscientemente, manifestándose en nuestras actitudes y conductas ante uno mismo. Es la representación mental que se obtiene de uno mismo ya sea por experiencias personales o por los juicios de los demás.

**Auto reconocimiento:** Es el conocimiento del yo y de las partes que lo componen, es reconocernos en nuestros talentos, roles que se juegan en la vida y que nos hacen ser, si nuestra personalidad no está integrada y equilibrada será débil y devaluatoria.

**Auto evaluación:** Es la capacidad interna que se tienen para evaluar si las cosas satisfacen, si son buenas o nos hacen daño.

**Auto respeto:** Es atender y satisfacer mis necesidades y valores. Es expresar en forma conveniente sentimientos y emociones, sin hacerse daño ni culparse. Buscar y valorar todo aquello que haga, al individuo, sentirse orgulloso de sí mismo.

**Autoestima:** Es la fusión de la auto imagen, auto conocimiento, auto evaluación, auto respeto, en síntesis la autoestima es el equilibrio de saber quién soy, qué quiero, hacia dónde voy con la seguridad de tener éxito. Es saber manejar nuestra seguridad y valía en cualquier aspecto de la vida.

Si una persona no se conoce a sí misma y no se acepta, su concepto de sí será pobre. Aceptarse y respetarse es estar en conciencia de la necesidad de poseer mayor conocimiento sobre uno mismo para poder detectar las áreas de oportunidad, es estar siempre en la búsqueda del equilibrio, del pensar, decir y hacer, es ser coherente y congruente consigo mismo.

Entendiendo que:

- **Autoestima baja:** Son aquellos sentimientos que producen inseguridad e inferioridad que afloran con facilidad llevándonos a sentir envidia y celos de lo que los demás poseen; no es fácil aceptarlos, se manifestarán con actitudes de tristeza, depresión, o bien, se mostrará ansiedad, miedo agresividad y rencor, será desconfiado. Estas personas se hunden en la soledad y el aislamiento, se vuelven apáticas, indiferentes hacia los demás y hacia el entorno con el que se relacionan, les resulta difícil ver, oír y pensar con claridad, por consiguiente se tiene mayor propensión a pisotear y despreciar a otros, por ejemplo, es el típico trabajador que cuando lo ascienden su actitud es prepotente, devalúa al sus subordinados.
- **Autoestima alta.** Se manifiesta al reconocer las propias limitaciones y debilidades, se siente orgullo sano por las habilidades y capacidades, se tiene confianza en la naturaleza interna para tomar decisiones, se respeta y aquilatar el valor de los demás, por ello solicita ayuda, se irradia confianza y esperanza, se acepta como ser humano, es una búsqueda de ser congruente y coherente en el pensar, decir y hacer.

Construir la autoestima implica trabajar en las diferentes áreas del ser humano

- Espiritual
- Intelectual



- Emotivo – afectivo
- Familiar
- Social
- Recreativo
- Corporal
- Ocupacional
- Económico

Esto lleva al individuo al equilibrio emocional y por lo tanto a una vida mas plena, la autoestima es la base de todo en el ser humano para lograr lo que se sueña, en la medida que el alumno equilibre su autoestima podrá manejarse mejor en el ámbito laboral.

Construir la autoestima es preguntarse:

- |                                 |                                       |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| • ¿Quién soy?                   | Auto conocimiento                     |
| • ¿Cómo creo que soy?           | Lo que Pienso de mi                   |
| • ¿Cómo me evaluó?              | En mi YO REAL y en mi YO IDEAL        |
| • ¿Acepto mis partes?           | Mi cuerpo, emociones, espíritu        |
| • ¿Sé manejar mis sentimientos? | Amor, Miedo, enojo, tristeza, alegría |

### ***¿Cómo puedo incrementar mi autoestima a partir de hoy?***

Empezando a detectar los pensamientos devaluatorios ante lo que esta pasando en el entorno, es analizar la REALIDAD con el PENASMIENTO, solo con la observación de uno mismo en el aquí y ahora con una actitud de apertura en el **DARME CUENTA** se podrá iniciar el cambio y equilibrar la autoestima.

Para trabajar la autoestima, según la experiencia adquirida, y llegar al autoconocimiento se requiere estar en un Yo observador, alerta en el **DARME CUENTA** para detectar quiénes somos y empezar a trabajar en un proyecto de vida que logre descubrir las habilidades conductuales y de personalidad para convertirlas en fortalezas e iniciar el cambio en las áreas de oportunidad (esto les afecta mucho a los alumnos). Por lo que es importante entender qué es el cambio y cuál es el paradigma para iniciar el proceso de ser un SER HUMANO y un profesionista integral.

#### IV.4 Cambio

*El sufi Bazayid dice acerca de sí mismo "De joven yo era un revolucionario y mi oración consistía en decir a DIOS: Señor, dame fuerzas para cambiar al mundo."*

*"A medida que fui haciéndome adulto y caí en la cuenta de que había pasado media vida sin haber logrado cambiar a una sola alma, transforme mi oración y comencé a decir: Señor, dame la gracia de transformar a cuantos entran en contacto conmigo. Aunque solo sea a mi familia y a mis amigos. Con eso me doy por satisfecho".*

*"Ahora que soy un viejo y tengo los días contados, he empezado a comprender lo estúpido que yo he sido.*

*Mi única oración es la siguiente: Señor, dame la gracia de cambiarme a mí mismo. Si yo hubiera orado de este modo desde el principio, no habría malgastado mi vida.*

*Anthony de Mello*

Inicio este apartado para tratar de entender el CAMBIO igual que con los alumnos, con este cuento de *Anthony de Mello*, con la finalidad de reflexionar en que nadie tiene el poder de cambiar al otro, si acaso motivarlo. ¿Cuántas veces nos pasamos la vida esperando que otro cambie, que cambie el gobierno, que cambie el jefe, que cambie la pareja, para "cambiar nosotros"?, hoy en día no es así, por lo que es importante entender en los nuevos paradigmas de este milenio lo que es el CAMBIO y su proceso, para ser flexibles y estar dispuestos a salir de nuestra zona de confort.

Comprender el CAMBIO y los paradigmas de esta época nos dan la oportunidad de actuar y transformarnos de espectadores a protagonistas, en lugar de ver pasar el cambio, hay que anticiparlo, encauzarlo y poder participar en él, en la conciencia de que no tengo el poder de cambiar al otro sino a mi mismo.

## **El cambio renueva estructuras y siembra el crecimiento.**

El cambio es necesario e inevitable para todo ser humano, pero la pregunta importante es ¿Cuándo?, Ya que esta ahí precisamente la clave para entender el CAMBIO, las estructuras cuando se agotan es el momento de renovarlas; es el momento de transformarse.

EL CAMBIO no nace de escuchar y entenderlo en el plano puramente mental, es un proceso que se inicia con la evaluación de las circunstancias, con la disposición a aceptarlo como consecuencia de una apertura de conciencia, de un **Darme Cuenta** de la necesidad de modificar comportamientos para modificar hábitos que permitan utilizar el enorme potencial que se tiene como SER HUMANO y así, poder alcanzar mayor plenitud a través de la integridad.

Este procesos debe iniciarse con la evaluación de las circunstancias, con la disposición de aceptarlo como el inicio de una transición, de dejar ir el pasado, en reconocimiento de los sentimientos que asustan y pueden abordarse en el proceso, finalmente, se logra la meta: el cambio, entendiendo que no siempre el resultado responde totalmente a las expectativas esperadas. A veces los cambios son impuestos, provocados por el entorno, por la vida, sin que uno lo espere como la muerte de un ser querido, el traslado de una ciudad a otra, un despido, un divorcio, también hay algunos buscados por nosotros mismos, pero el paso probablemente más difícil ante las transiciones para hacer el cambio, es el acto de dejar ir, de soltar, separarnos física y emocionalmente del pasado para vivir el proceso natural del cambio.

Es allí donde se encuentra la resistencia más común, resistencia a la que se enfrentan las organizaciones, instituciones y la misma sociedad cuando se modifican las estructuras de cualquier tipo, es mover la zona de confort que trae como consecuencia la reactividad, solo quedan dos opciones cargar con el pasado con la imposibilidad de ver el presente y vivir angustiados por el futuro, esto les paso a muchas empresas y a su recurso humano al no querer ver que el mundo esta cambiando con la globalización y las tecnologías. La otra opción es apoyarse en el pasado, estar abierto al presente en el aquí y ahora y dirigirse al futuro y abiertos al cambio.

El proceso de cambio se quedará sólo en sueños de niños si no emprendemos acciones concretas para conseguirlo, lo que sucederá si no tenemos **compromiso** (*Competencia que*

*está dentro de los perfiles de puesto)* de actuar consistentemente. Las acciones son parte fundamental del cambio, es materializar las intenciones. Nada se logra sin acciones.

#### IV.4.1 Fases del Cambio

El cambio implica pasar por una serie de etapas para poderlo aceptar y posteriormente adaptarse. Cuando el cambio es elegido o provocado por uno mismo involucra tiempo y constancia empezando por:

- ✓ **Crearlo**
- ✓ Ser Responsable (transformar la realidad actual)
- ✓ Contribuir (actuar para mejorarlo)
- ✓ **DARSE CUENTA** (valorar lo que se tiene)

Cuando el cambio es inesperado el proceso es más difícil, requiere también tiempo (años es una media de seis meses a dos años según los psicólogos

T	Fase	Actitud	Ayuda
I	<b>Impacto</b>	<b>Negación /Confusión</b> (¿Por qué a mí?)	<b>Clarificación</b> (Hablarlo)
E	<b>Reacción/ Defensiva</b>	Agresión, coraje, depresión, enojo	<b>Sacar el enojo</b> (Terapia)
M	<b>Aceptación</b>	<b>Apertura a la negociación</b>	<b>Empatía primaria</b> (Iniciar acciones)
P O	<b>Adaptación</b>	<b>Apertura al Cambio</b>	<b>Empatía avanzada</b> (actuarlo)

*Esquema 12 Milagros Fuentes V. Para clase de Gestión III*

Y por qué se dice que son años, porque entre el impacto y la reacción defensiva, se engancha uno en el enojo, con sentimientos negativos como el odio, la venganza, la depresión, el miedo sin entender a veces que sólo nosotros fuimos responsables de lo que nos paso, (hay personas que se quedan viviendo su vida en la fase del enojo). Quizá sucedió por no poner límites o por cubrir una necesidad de reconocimiento o aceptación, o por sentir que a alguien le importamos lo cierto es que el tiempo pasa y se convierte en años, sin resolver ni lograr el cambio, hasta que hacemos conciencia en el **DARME CUENTA**, para empezar a trabajar el duelo de la pérdida.

Todo cambio es pérdida y toda pérdida implica un duelo, es soltar el pasado, solo así, se podrá entender y aceptar que todo cambio es una oportunidad de vida. No es fácil; pero cuando se acepta, es porque se inicia el proceso del perdón a uno mismo primeramente para poder perdonar a los demás, así es como se inicia la etapa de aceptación para luego vivir en la adaptación.

El problema es la resistencia al cambio y no saber manejar miedos, estos dos factores por ejemplo, hacen que cuando vienen cambios estructurales en la organización se provoque reactividad en el recurso humano si no hay un buen manejo del cambio dentro de la empresa, de ahí la importancia de la flexibilidad y entender el cambio como una oportunidad de vida.

*“La resistencia a los cambios es natural. Se quiere lo que se tiene y el cambio produce el temor a perderlo. La resistencia a los cambios es un tipo de discapacidad para enfrentar situaciones nuevas, que, como toda discapacidad, depende de las reglas del juego. Los seres normales parecen discapacitados cuando actúan mecánicamente, sin pensar. Condicionados por los hábitos repiten respuestas que convierten en paradigmas, aunque ya no existan las causas. La resistencia a los cambios se manifiesta repitiéndose ante situaciones nuevas. Es que el hombre es un animal en lenta evolución.*

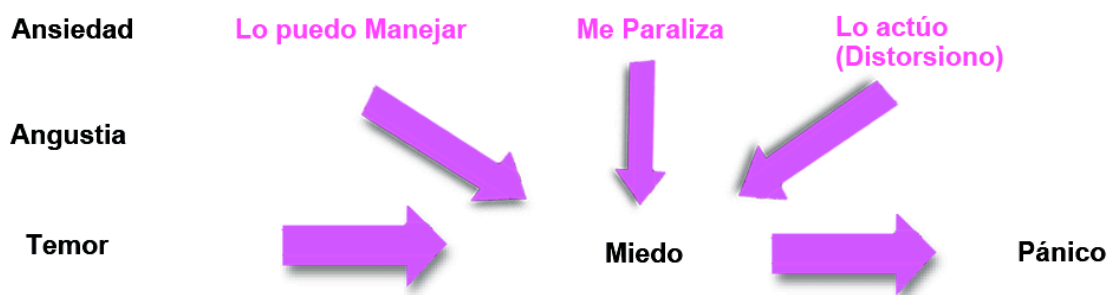
*En la India, a los elefantes se los amarra desde pequeños para que no escapen. Al principio tratan de hacerlo, pero la cadena y el árbol son más fuertes. Cuando crecen se los ata a un pequeño arbusto, pero no lo arrancan, han grabado un esquema de conducta. De niños creamos el hábito, luego el hábito nos crea.”*

***“El miedo genera lo que se teme. Cuanto más atemoriza el fracaso, más cerca se encuentra. El mayor enemigo del cambio es uno mismo. El iluso construye castillos en el aire, el optimista tiene los ojos en el cielo y los pies en la tierra. Ha recorrido la mitad del camino, ahora le toca completarlo. El optimista está en el cielo pero tiene un cable a tierra: su método. Para Nietzsche los métodos son la mayor riqueza del hombre.***

***Dr. Horacio Krell. Director fundador de Ilvem. Consultas a [horaciokrell@ilvem.com](mailto:horaciokrell@ilvem.com).***

En esta parte de hablar del cambio los alumnos escuchan un cuento de Jorge Bucay llamado el “Elefante”, es una metáfora que habla de cómo las creencias son nuestras estacas. Entender nuestros miedos nos abre el camino a un conocimiento mejor de nosotros mismos, el saber qué es lo que me está provocando ese miedo conduce a encontrar una solución creativa, cuando se le expone al alumno este razonamiento, empiezan a descubrirse en el aquí y ahora a través de sus reflexiones y las dinámicas que se le aplican.

#### **Esquema Miedo:**



***Esquema 13 Milagros Fuentes V. Para clase de Gestión III***

Vencer los miedos y aceptar los cambios, va a depender de la actitud que se tome.

## IV.5 ACTITUD

Las realidades que generamos acerca de nosotros mismos y de la vida, son la fuente de donde proceden nuestras **Actitudes** , ante nosotros, ante la vida, nosotros decidimos quién queremos ser en cada acto y elección.

Proyectamos hacia el exterior tanto lo que no queremos reconocer ni aceptar de nosotros, como lo que si aceptamos, de ahí que una persona nos caiga bien o nos sea antipática, es como un efecto de espejo, esto nos lleva a revisar nuestras creencias y prejuicios en el **DARSE CUENTA**, en la reflexión de nuestra conducta con uno mismo y con los demás, entender que si un hecho en la vida se repite el problema está en uno y no en los demás debemos modificar actitudes y no culpas al otro, por ende nuestra conducta es observar en el aquí y ahora, es un proceso de sólo por hoy quiero cambiar.

Cuando se inicia la Unidad I de la materia de Gestión del Diseño III (desarrollo profesional), se le pide al alumno como tarea opcional que haga una reflexión diaria de 5 min. con el conocimiento que se le está impartiendo en clase.

***Definiciones de actitud, hay muchas, las que se considero más importantes.***

- *Según ALLPORT: Estado mental y preparación de la respuesta, organizado a través de la experiencia.*
- *Rosenberg y Horland, son predisposiciones a responder a alguna clase de estímulos con ciertas clases de respuestas, las cuales se especifican como cognitivas, afectivas y conductuales; esto es, los tres componentes que forma la actitud es un conjunto que media entre los antecede y la pre-conducta.*
- *Faris menciona que es una tendencia a actuar, una predisposición, aptitud o inclinación hacia objetos, personas y situaciones.*
- *Sherril las define como una serie Serie de creencias cargadas de emoción que predisponen a la persona a ciertos tipos de comportamiento.*

- *Krench y Cretchield señalan que las actitudes son creencias, sentimientos y tendencias hacia la acción de una persona respecto a objetos, personas e ideas.*  
*<http://morcicnp.blogspot.mx/2010/12/actitud-autores-y-teorias.html>*

Para el objeto de este trabajo, *Sherril* y la de *Krench y Cretchield*, las creencias que se tienen por adopción consiente o inconsciente, son las que determinan las actitudes y autoestima de nuestra vida, para ello hay que revisar el sistema el creencias. Cuando descubrimos nuestras creencias, podemos analizar y cuestionarnos si realmente se apegan a lo que yo siento, pienso, digo y hago. ¿Soy congruente conmigo mismo.? o ¿adopte las creencias para dar gusto al otro? ¿Qué tan mal me siento por lo que hice?

Hay que descubrir, en el **Darse Cuenta** cuales limitan y cuales hacen avanzar en el proceso de autoconocimiento para cambiar actitudes, entender y racionalizar que toda actitud tiene tres componentes:

- 1) **Cognoscitivo** Lo que pienso o sé acerca de un evento.( las ideas, creencias, juicios, opiniones de lo que me hicieron creer o descubri como “bueno” “malo”, “Agradable” o “desagradable”, “Aceptable” o “Inaceptable”, o percepciones sobre una persona, cosa o situación.
- 2) **Afectivo** Lo que siento (Define el conjunto de sentimientos y emociones asociados a un pensamiento, idea, opinión o percepción.
- 3) **Conductual** Lo que hago (Tendencias a la acción asociadas a los componente Cognitivo y Afectivo) es donde se encuentra la actitud que se toma ante un evento o objeto.

Por eso las realidades que generamos acerca de nosotros mismos y de la vida, son la fuente de las que proceden nuestras **Actitudes**, ante nosotros, ante la vida decidimos quién queremos ser en cada acto y elección que hacemos.



Si creemos y sentimos que podemos, que somos capaces, que valemos nuestras actitudes serán positivas, si creemos que no podemos, que no valemos, que somos incapaces, las actitudes serán negativas. Es muy importante que el alumno lo reflexione esto con la teoría, analice sus actitudes en las reflexiones y lo viva con las dinámicas, se **De Cuenta** para que analice su esquema de Valores, el valor que le da a las personas, a las cosas en su vida, observe su conducta.

Nuestras creencias y nuestros prejuicios, nos limitan para realizar el cambio, por el miedo de enfrentar a nuestros padres, o a los compañeros. Romper el paradigma no es fácil, pero a veces la vida se encarga de hacerlo y la creencias o el prejuicio ya no se sostiene, nos quedamos pensando ¿Qué paso?, *“yo, que creía en esto, ahora resulta que no es cierto”*, se nos mueve internamente muchos sentimientos, emociones y recuerdos, pero si se tienen claros los valores, entender que ellos son los cimientos, el punto de unión entre las personas, áreas y las empresas, porque son la guía que nos mostrará el camino correcto en nuestras decisiones y acciones diarias, sin ellos no habría un orden ni un equilibrio en las personas y por ende en la sociedad, entenderlo es lo que permitirá el cambio, para crear nuevas creencias y dejar los prejuicios a un lado.

Los valores se manifiestan como una actitud esencial del **“DEBER SER”**, proporcionan en su desempeño: unidad, sentido y finalidad a su ser y hacer en el ser humano. Sabemos o sentimos que cuando falta reto en la vida, ésta se torna aburrida y genera frustración; la frustración trae violencia y la violencia actitudes negativas, esto está pasando en algunos de nuestros jóvenes.

El principal reto es expresar quién realmente somos en el aquí y ahora, se debe provocar la reflexión en el alumno reflexiones para que se responda el ¿Quién soy? ¿Para qué estoy en esta vida? cuántas veces nos hacemos esta pregunta, sobretodo cuando estamos en crisis, cuando les comento a los alumnos que la mayoría de las veces nos vivimos crucificados entre un pasado que ya fue y un miedo a un futuro que no llega, que el **AQUÍ Y AHORA** lo dejamos pasar, esto tiene mucho sentido para los alumnos; entender que en el **aquí y en el ahora** es donde crecemos como personas porque estamos en el **“DARSE CUENTA”**, en responder a la pregunta ¿qué aprendí del pasado para no hacer lo mismo en el futuro?, es darse la oportunidad de reflexionar, de seguir un proyecto de vida, de disfrutar lo que tengo cada día, de tener una actitud positiva ante la vida de levantarse cada caída con fortaleza, con visión al futuro, **¡porque se tiene una meta!**, esto es equilibrar mi autoestima, porque empiezo a

redescubrirme, a saber quién soy , en el paradigma actual de responsabilidad conmigo mismo, para ser un SER Integral y esto lo entienden algunos alumnos cuando hay interés en la clase, lo

Manifiestan es el miedo a salir de la universidad y enfrentarse a su independencia con responsabilidad, a ser ellos como individuos.

Otro de los aspectos importantes que por considerar para lograr el objetivo con los alumnos, es que comprendan que para conseguir la responsabilidad de uno mismo no se debe exigir lo que no se tiene *“No se puede pedir respeto si no se tiene hacia sí mismo”* entender *que nada de lo que está fuera es mío, el otro sólo puede despertar cosas en mí.*

#### **IV.6 Fundamentos de la conducta humana**

Entender la conducta es fundamental para saber manejar las emociones y equilibrar lo racional con lo emocional, es decir, conocer lo que llaman inteligencia emocional. Hoy podemos encontrar **N** cantidad de libros que hablan sobre esto, pero vale aclarar que este trabajo no es un tratado de psicología sino que se trata de exponer en esta tesis una metodología o una secuencia para que el alumno de la licenciatura en Diseño de la Comunicación Gráfica llegue al campo laboral con herramientas para su contratación, sabemos que el mundo del diseño cambió y que hoy, para las organizaciones, instituciones y empresas es muy importante contar con un diseñador en sus equipos de trabajo.

#### **¿Que es la conducta?**

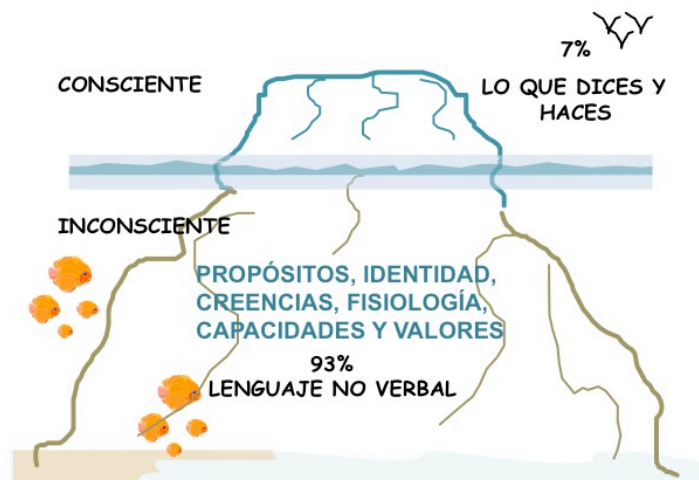
Podemos ver que la conducta se manifiesta en 3 áreas del ser humano la intelectual (hemisferio izquierdo) la social y la corporal (hemisferio derecho) la educación que recibimos desde la infancia nos marca una forma de ser y actuar para conducirnos en la vida desarrollando nuestra personalidad y todo esto se encuentra en el inconsciente que aflora cuando nos relacionamos con los demás.

Una de las corrientes psicológicas que estudia los problemas de la conducta es la conductista, cuyo principal teórico fue Burrhus Frederic Skinner, quien acuñó técnicas psicológicas de modificación del comportamiento. También Freud la estudia aunque desde otro punto de vista. Sería muy largo hablar sobre este tema sin embargo, se expone una definición de conducta para que sea entendible en este proceso del **DARSE CUENTA**

*“La **conducta** está relacionada con la **modalidad** que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida. Esto quiere decir que el término puede emplearse como sinónimo de **comportamiento**, ya que se refiere a las acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno.”* <http://definicion.de/conducta/#ixzz2z5dORcET>

*La **metáfora del iceberg** nos ayuda a entender que **el ser humano** tiene una **parte consciente** que viene a ser la que está a flote del iceberg, formada por la parte del comportamiento, del lenguaje verbal y no verbal que los demás pueden ver. Es decir, el cómo nos ven, la forma de vestirnos, como gesticulamos, nuestra manera de hablar, las cosas que contamos.*

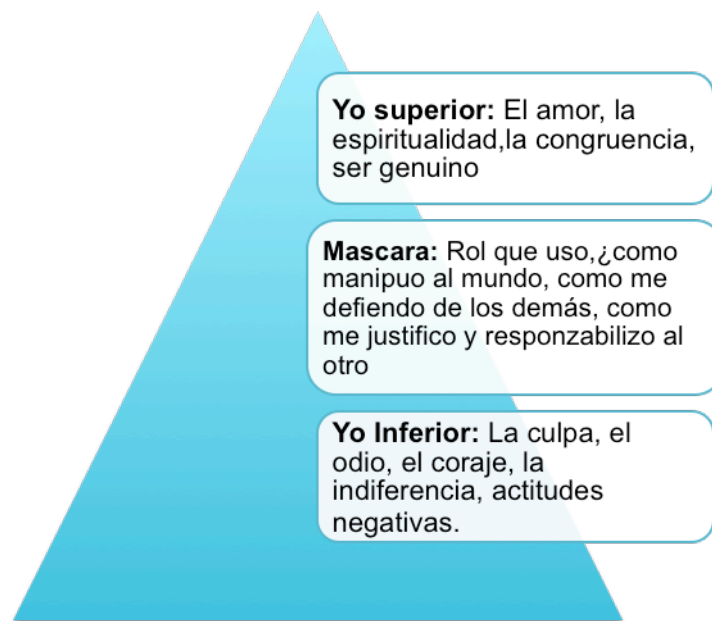
*Debajo de esta parte consciente está nuestro **subconsciente**, lo que no pueden ver de nosotros, pero, es lo que dirige nuestra vida, nuestro comportamiento. Ciertamente esta parte, como en el iceberg, es mucho más grande y es la que da forma a lo que somos, a través de nuestros actos, nuestros comportamientos, nuestras actitudes. Aquí encontramos los sueños, las creencias, nuestras necesidades, los valores, los miedos, nuestros paradigmas, las normas impuestas y autoimpuestas, nuestras experiencias anteriores, los hábitos logrados, los conocimientos y adquiridos. Es decir, viene a ser todo lo que es intrínseco a la persona y todas aquellas cosas en las que se quiere convertir.*  
<http://depersonasyrecursos.blogspot.mx/2012/06/la-metaphora-del-iceberg.html>



Esquema 14. Tomado de un Manual de Capacitación y Asesoría MERP

Iceberg lo que sobre sale del mar es el **CONSCIENTE** que abarca 7%, lo que se dice y hace, abajo es el **INCONSCIENTE** referido a los propósitos, identidad, creencias, fisiología, capacidades y valores que comprende 93% y es el lenguaje no Verbal.

En nuestro inconsciente, esto es, la parte profunda del iceberg, está nuestra historia de vida, la cual la mayoría de las veces nos lleva a conducirnos con máscaras de los diferentes roles que jugamos diariamente, de hijo, de alumno, de profesionista, de novio de compañero y que frecuentemente ocultan parte de nosotros. Nos conducimos con actitudes y comportamientos falsos, manejándonos en el paradigma antiguo de una conciencia común, de no libertad, de no elección, de echarle la culpa a los demás, de no hacernos responsables del decir y hacer, mientras más ruido menos contacto con nuestro yo interno, con adicciones y por ende, con frustración, agresión conmigo mismo y con los demás, con relaciones destructivas que nos conducen a vivir la vida en un yo inferior, nuestro verdadero yo, nuestro yo superior está dormido



Esquema 15. Fuentes Villasante, Milagros para la Materia de Gestión III

Es más cómodo manejarse en el yo inferior que es donde se dan los conflictos. Con nuestras diferentes máscaras desarrollamos una para ocultar el yo inferior, disfrazando el verdadero sentimiento al negar lo que realmente somos, es parte de nuestra zona de confort, porque no se ha sabido trabajar en el yo superior.

No podríamos llegar a entender al verdadero ser integral y trabajar en el yo superior, si no sabemos manejar nuestros sentimientos y emociones. Si analizamos los procesos de comunicación las emociones a veces predominan llevándonos a las patologías en la relación con los otros, con la familia, en el trabajo o con la pareja, por lo que tenemos que saberlas manejar para mejorar las relaciones interpersonales y tener una actitud proactiva en la entrevista de trabajo o si se es líder de un grupo.

#### *IV.6.1 Sentimientos y Emociones*

Tanto el sentimiento como la emoción van de la mano, no puede existir uno sin las otras. El ser humano nace con sentimientos y emociones básicas como: el miedo, la alegría, la tristeza, el

enojo y el amor lo que se conoce como **MATEA** y si jugamos con la palabra nos da un **AMATE**, llegar a esto es tener la autoestima equilibrada, es estar en el saber Quién soy Yo y que Quiero, es aceptarnos tal y como somos, estar en el proceso constantemente del **DARSE CUENTA**, es estar consciente de la misión que se propuso como ser humano y como profesionista, sólo conociendo nuestras emociones podremos entrar al campo de la comunicación asertiva y esto en la vida profesional es indispensable para llegar a ser líder y agente de cambio, poder modificar la cultura empresarial que se está solicitando en el campo laboral en el paradigma de la competitividad, por eso, es importante en este proceso de conocimiento, pedirle al alumno que haga sus reflexiones de lectura en el Yo, hablar por sí mismo en yo pienso, yo digo, yo siento, sólo así podrán proyectarse como personas comprometidas y responsables. Todo esto es importante para la entrevista de trabajo, por experiencia, hablar de un nosotros requiere acuerdos y este nosotros se da con el trabajo en equipo.

*“Conocer y manejar nuestras emociones, es vital para tener una buena calidad de vida. Las emociones nos ayudan a identificar diferentes aspectos de las situaciones que estamos viviendo, que pueden pasar desapercibidos para nuestra consciencia. Nos permiten conocernos mejor a nosotros mismos y nos ayudan a relacionarnos mejor con las personas que nos rodean. Sin embargo, cuando no expresamos nuestros sentimientos o lo hacemos de una manera inadecuada, nuestros problemas aumentan y nuestra salud puede verse afectada de manera importante. Por eso es tan importante estar en contacto con lo que sentimos, aprender a manejarlo y a expresarlo en el momento, lugar y de la manera adecuada”.*

<http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/emociones-indice.html>

Digamos que los sentimientos nacen cuando tratamos de darnos una explicación a nuestros estados físicos y emocionales producidos por causas externas e internas y que la mayoría de las veces los percibimos ambiguas.

Aquí se trata de hablar del tema de la inteligencia emocional, saber equilibrar los hemisferios derecho e izquierdo. *Daniel Goldeman* en su libro *La Inteligencia Emocional* define todo este proceso que se da en el inconsciente y aflora en el consciente.

*“Uno es un acto de la mente emocional, el otro de la mente racional (Goleman D., p. 27)*

Saber entender nuestros sentimientos y emociones, nos ahorraría muchos problemas en nuestras relaciones interpersonales siempre y cuando las sepamos expresar en una comunicación asertiva, sin juzgar al otro, abrir la empatía y el escucha con observación.

#### **IV.7 comunicación asertiva**

*La comunicación es "la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte". (Stanton W., Etzel M. y Walker B., 2007, p. 511)*

*“La comunicación es "el proceso por el cual intercambiamos o compartimos significados mediante un conjunto común de símbolos" (Lamb Ch., Hair J. y Mc D. C., 2006, p. 484)*

*Comunicación es "el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social" (Chiavenato I., 2006, p. 110)*

No es fácil entender el fenómeno de los procesos de comunicación en la interacción humana, la mayoría está de acuerdo que la comunicación es esencial para nuestra vida en cualquier área, familiar, social o de trabajo, pero pocos caen en la cuenta de cómo se realiza el proceso de comunicación y la importancia del lenguaje no verbal. Es ahí donde está la verdadera comunicación/información para entender al otro.

Este tema es muy importante en el proceso que se lleva a cabo con el alumno, aquí se conjunta todo lo que conlleva el **DARSE CUENTA** y el conocimiento que se le transmitió en las unidades I,II,III de la materia de Gestión del Diseño III, entrar en el tema de la comunicación implicaría muchos conceptos y teorías sobre sus procesos por ejemplo, la semántica, el metalenguaje, la semiótica entre otras, se tendría que escribir mucho sobre este tema, pero sólo expondré lo que es importante que alumno conozca para iniciar su proceso de autoconocimiento en el **DARSE CUENTA** para entrar en el campo laboral; saberse comunicar desde el paradigma de

responsabilidad, primero para mejorar sus relaciones interpersonales y segundo para la entrevista de trabajo donde es esencial ser coherente y congruente con uno mismo, el cuerpo no miente cuando nos comunicamos, puedo decir que estoy feliz y proyectar en mi cuerpo tristeza por la posición que adopto, la mirada, el tono de voz, los labios caídos, y demás detalles que muestran la disonancia y esto lo detectan fácilmente los de recursos humanos.

Es evidente que la comunicación humana es original y la respuesta en cada uno es diferente, la mayoría de nosotros creemos que nos comunicamos, pero la comunicación va más allá de sólo decir, escribir o escuchar palabras.

La palabra Comunicación proviene del latín *communis* que significa común, y eso es la comunicación es poner el punto en común que el otro tiene con el mío para iniciar el proceso, esto implica una escucha activa y observar el lenguaje no verbal del otro. La comunicación es un proceso social permanente que integra múltiples modos de comportamiento como son:

- La palabra, el gesto,
- La mirada,
- La mímica
- El espacio interindividual.

Por tanto, la comunicación es un todo integrado. Es un proceso de nuestras interpretaciones internas (lo que vemos, lo que oímos, lo que sentimos en la mente, lo que dialogamos con nosotros o pensamos, nuestro diálogo interno) las que manifiesto en estados de ánimo (gozo, temor, miedo, alegría) que se muestran en un comportamiento, conducta y actitud del hecho externo es *“mi percepción con la del otro”* por eso es importante buscar el punto en común cuando se inicia el proceso de comunicación (*eso hacen los entrevistadores en lo que se llama Rapport,*) sabemos que en el proceso de comunicación hay filtros que hacen que oiga lo que quiero oír, vea lo que quiero ver y escuche lo que quiero escuchar.

Hemos aprendido a responder de un modo específico a la conducta de los demás mecánicamente en automático; la forma de dar respuesta a una conducta influirá en los mensajes subsecuentes. Por ejemplo, si nuestra conducta, se interpreta como señal de cólera, responderán de acuerdo a esta premisa, es por ello que los demás al percibirnos se sentirán



influidos por dicha conducta. La forma en que los otros nos ven, su interpretación, su percepción del significado de nuestra conducta, es válida para ellos en el momento en que ocurre. Sin embargo, es importante recordar que las conductas y percepciones pueden cambiar en una de las partes integrantes de la relación, de ahí que el deseo de influir en los demás ha de ir acompañado por la disposición del otro para ser influido, porque la comunicación no deja de ser un proceso por medio del cual intercambiamos pensamientos, sentimientos y emociones.

Ser asertivos en la comunicación implica hablar desde nuestros sentimientos y emociones hacer al otro partícipe de lo que uno siente, de hacer saber, manifestar, tomando en cuenta al otro. es “decirse”, decirle al “otro”, lo que pienso y siento, lo que me sucede y cuál es mi parecer, desde la responsabilidad de aceptar lo que digo sin culpas y sin ofender y lastimar, es tener la autoestima equilibrada, es hablar desde el yo.

*“Las personas con buena autoestima, por ejemplo, tienen una mayor facilidad para resultar asertivas.”* <http://definicion.de/asertividad/#ixzz2zBMOqW3M>

*Joseph Wolpe, psiquiatra americano y profesor de medicina definió que el comportamiento asertivo como: La expresión libre de toda emoción frente a un tercero, exceptuando la ansiedad” confirma así que el simple hecho de expresar tus emociones te puede llevar a liberarte de la ansiedad” (Shuler E. Año 2001, p. 11)*

Ser asertivo significa la afirmación de la propia personalidad, confianza en sí mismo, autoestima, aplomo, fe en el triunfo, una comunicación segura y eficiente, esto es lo que tiene que entender y sentir el alumno frente a su entrevistador, ante un jefe o ante una negociación. Una persona asertiva es aquella que conoce sus necesidades , valores, deseos y de los demás, su comunicación es clara, directa, honesta, fija sus metas a corto, mediano y largo plazo, es congruente en su pensar, decir y hacer en una misma línea.

Las habilidades básicas para el desarrollo de la Asertividad:

- Comunicación
- Saber Escuchar
- Percepción

- Capacidad de dar y recibir
- Retroalimentación

Desarrollar las habilidades de asertividad significa tener la habilidad para transmitir y recibir los mensajes de sentimientos, de creencias, opiniones propias, opiniones de los demás, con honestidad, oportunamente, respetuosamente, lograr que la comunicación sea satisfactoria hasta donde la relación humana lo haga necesario, siempre con respeto a uno mismos, cuidando el lenguaje dirigido a los otros y siendo responsable de lo que se dice aunque el otro no lo sea, se debe tomar la decisión de no engancharse en la provocación del otro.

Convertirnos en una persona asertiva no es ganarle al otro: es triunfar en el respeto mutuo, es saber decir y escuchar con honestidad y oportunamente, saber controlar las emociones, no ser visceral, cuidar las expresiones no verbales de los mensajes en el proceso de comunicación, es lograr una conducta asertiva en el manejo armonioso de lo anteriormente dicho.

*!Porque soy capaz de decir NO sin sentir culpa y decir SÍ por convicción;*

Otros aprendizajes que se le dan al alumno, es el reconocimiento del lenguaje no verbal y que detecte también, cuál es su canal de percepción predominante en el que se comunica (visual, auditivo o kinestésico), para trabajar sus áreas de oportunidad y lograr ponerse en sintonía con su interlocutor comentándole que hay que practicar y estar en conciencia del **DARSE CUENTA**.

En este proceso los estudiosos de la comunicación plantean que cuenta un 7 % es lo que decimos el resto esta dado por la 35 % voz, tono de voz, ritmo, énfasis velocidad intensidad y el cuerpo 55 %, lo que realmente importa es el cómo lo decimos a través de la voz y el lenguaje no verbal, es ahí donde está realmente la intención de lo que comunicamos, por eso; no es fácil la comunicación, muchas veces nos vamos con malos entendidos y no comprobamos con el otro, no estamos educados o acostumbrados a verificar el mensaje. (*¿me quisiste decir esto?, Entendí esto..., es correcto, Estamos de acuerdo en lo que hablamos...*) damos por hecho que el otro nos entendió y viceversa.

Es fundamental hacer énfasis en el alumno de la importancia que tiene practicar la observación y escucha y verificar para ser empático con los otros, esto es primordial tanto en nuestras

relaciones de vida, como en el trabajo, lastimaríamos menos a la gente y no permitiríamos que nos lastimaran. A veces la percepción nos lleva al juicio en el proceso de comunicación con el otro por no verificar el mensaje.

Además de trabajar en la congruencia en el proceso de comunicación del diario, tenemos que ser empáticos y en la aceptación del otro, está comprobado que esto mejoraría los conflictos en el trabajo porque la aceptación nos lleva a la comprensión, lo que produce grandes beneficios, ya que, abrimos las puertas a soluciones creativas y terceras alternativas. Al comunicarse con profundidad, se aprovechan las diferentes percepciones (se deja de interactuar en la superficie), para abordar los conflictos, y cooperar para emerger con soluciones Ganar-Ganar, satisfaciendo las necesidades de las partes en conflicto tanto en el nivel interpersonal como de trabajo en el equipo en el que tenga que laborar el alumno.

Cuando se puede exponer las ideas con claridad, concretamente en el contexto de una comprensión profunda de los paradigmas y las preocupaciones de otros, se consigue aumentar la credibilidad de las propuestas que se hacen, las diferencias ya no constituyen obstáculos para la comunicación, es por eso que en la entrevista de trabajo las preguntas están hechas para saber si el candidato tiene estas habilidades de ser observador, tolerante, flexible, comprometido, responsable y demás competencias conductuales y de personalidad, para estar seguros que podrá adecuarse al clima organizacional sin provocar conflictos dentro de los equipos de trabajo.

Las cuatro Unidades de la materia Gestión del diseño III. Desarrollo profesional (I Introducción, II Desarrollo Humano, III ¿Quién soy en el Aquí y Ahora?, IV Comunicación Asertiva), están diseñados para que el alumno inicie su búsqueda de empleo en el sector laboral donde quiera trabajar, localizando un perfil de puesto para hacer el **CV** con relación a ese perfil y prepararse para la entrevista de trabajo (Unidad V y capítulos II y III), los siguientes dos temas V Liderazgo y VI Negociación desarrollan sus ejercicios en equipo para que se den cuenta lo que implica ser un líder proactivo y negociar en el Ganar-Ganar.

## IV.8 Liderazgo

*Debo ser fuerte sin ser rudo, amable sin ser débil, aprender con orgullo sin ser arrogante, aprender a ser gentil sin ser suave.*

*Ser humilde sin ser tímido, ser valeroso sin ser agresivo, ser agradecido sin ser servil, ser reflexivo sin ser flojo.*

Anónimo

Esta frase anónima describe el líder que hoy se necesita para hacer cambios entender y comprender estos conceptos, el tener liderazgo es lo que nos distingue de los demás, es el proceso de influir en las personas para encausar sus esfuerzos a la consecución de una meta o metas específicas.

*Liderazgo es uno de los temas que, en el ámbito de los negocios, es ampliamente tratado y estudiado. Numerosos libros, artículos y expertos continuamente cubren aspectos del liderazgo, especialmente lo relacionado con la naturaleza y comportamiento de los buenos líderes, y con la estructura y características de las organizaciones en las que estos se desempeñan y desarrollan.* <http://www.degerencia.com/tema/liderazgo>

En esta unidad se le plantea al alumno lo que es el liderazgo, el perfil del líder en sus competencias conductuales y funcionales, mencionándole que algunos conceptos del líder manipulador y el proactivo. Se le proyectan películas sobre liderazgo y se reflexionan, se realizan algunas dinámicas para seguir trabajando el **DARSE CUENTA**. Que entienda que líder de este milenio, se anticipa a los cambios y acepta de forma positiva cada uno de ellos, que es flexible, ve al cambio como oportunidad y reto.

La globalización como ya se comentó abrió los mercados a un comercio mundial, donde las organizaciones y empresas se encuentran en una constante lucha de competencia y competitividad, en este contexto el liderazgo proactivo es fundamental para asegurar su éxito en el mercado de bienes y servicios. Ejercer el liderazgo en una empresa requiere de ciertas capacidades para que sea efectivo y poder generar una administración eficaz, al saber ejercer las funciones que corresponden al combinar el recurso humano y la infraestructura de la empresa, para cumplir con de la misión, la visión, los objetivos y las metas de la empresa.

Se debe entender que el liderazgo y la motivación están estrechamente interrelacionados, el líder proactivo comprende las motivaciones y con su estrategia dentro del trabajo sabrá cubrir las necesidades (Pirámide de Maslow ya lo vimos en temas anteriores) y deseos de la gente que esté bajo sus órdenes con asertividad, sabiendo poner límites y ser justo. El liderazgo y la motivación van de la mano, de ahí la importancia del autoconocimiento y la asertividad.

El liderazgo se consigue, con el ejemplo no podemos dar lo que no tenemos, con la congruencia entre lo que se piensa, se dice y se hace, es llevar a cabo las buenas ideas, sean propias o ajenas en el reconocimiento.

Es entender que la importancia del líder va a estar en el liderazgo que ejerza, ya que una organización puede tener una planeación adecuada, controles, procedimientos de organización y no sobrevivir a la falta de un líder, sin embargo hay empresas con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control; pero sobreviven debido a la presencia de un liderazgo dinámico, proactivo, ejemplos hay muchos de cómo se han salvado la empresa.

#### **IV.9 Negociación**

Desde que nacemos estamos negociando pero no nos damos cuenta, ¿Cuántas veces al día nos la pasamos negociando?, con los papás, el profesor, los compañeros, con la pareja, con el dueño de la tienda, con el jefe en fin. Cada vez que tratamos de influir en una persona a través de un intercambio de ideas o de algo con valor material, estamos negociando.

*“La negociación está relacionada con la comunicación y el silencio”*

**Negociar:** *Llegar a un acuerdo. Acercar a las partes. Acordar un Negocio. Pulir diferencias. Unificar criterios. Cierta regateo.*

**Negociación:** *Acción de negociar. Sistema o método para llegar a un acuerdo.*

*Proceso técnico que permite acercar diferencias.*

**Actitud Negociadora:** *Conductas y emociones que muestran las partes para llegar a un acercamiento.*

**Parte:** *Persona o grupo o representante que reclama o pide según sus expectativas, deseos y principios, defendiendo criterios y valores que para él son justicia. (Senlle, A. 2000, pp. 1 y 13)*

La negociación se basa principalmente en tener una actitud positiva, tener identificadas las necesidades de ambas partes (Lo que se va a negociar), y conocer cuales son los motivos para negociar.

En la negociación debe mostrarse cordiales y flexibles para hacer concesiones y llegar al acuerdo mutuo, así la negociación estará en el marco de **GANAR-GANAR** y no en el de **PERDER-GANAR** o **GANAR-PERDER**, debe aflorar un sentimiento de colaboración, cooperación e intercambio, (el principio de dar y recibir), hacer un plan de trabajo en la negociación y lograr una sensación de satisfacción por la transacción y un respeto por la contraparte.

Al igual que en la unidad VI Liderazgo se analizan películas relacionadas con el tema y dinámicas de negociación con los alumnos.

## Capítulo V

### UEA Gestión del Diseño III (Desarrollo Profesional)

*“Sin el conocimiento de uno mismo,  
sin comprender las funciones de su  
máquina, el hombre no  
puede ser libre, no puede gobernarse  
así mismo y siempre seguirá  
siendo un esclavo.”  
(G.I. Gurdjieff)*

#### V. 1 Introducción

La vida de cada persona está llena de aspiraciones y de búsquedas de “ser alguien”, para ello, cada individuo se plantea una serie de objetivos y metas que van de lo personal a lo profesional, para lograr su realización como ser humano.

Hoy en día, no basta con tener el conocimiento de lo último en tecnología actualmente hay que trabajar en uno mismo para generar los cambios que la época está marcando y entender que la transformación no viene de afuera sino de uno mismo, de romper unos paradigmas para crear otros.

Pretender ser un profesional integral al salir de la universidad requiere de mucho trabajo interno ya que, los conocimientos vertidos por la universidad son sólo eso, conocimientos, falta lo importante, la práctica profesional; en la medida en que se entiendan los procesos, las áreas de oportunidad se verán reforzadas como seres humanos y profesionistas de una licenciatura. Sólo al plantear objetivos y metas, al conocer nuestra misión y visión en el mundo como personas y profesionistas, podremos forjar el camino que nos llevará a la meta proyectada en los sueños universitarios.

En la introducción de su libro *Lo que las empresas buscan y Las universidades no enseñan*, Leila Navarro comenta lo siguiente:

*El clásico escenario: una clase de universitarios vestidos con toga negra, arrojando los sombreros hacia arriba en la ceremonia de graduación. ...un símbolo de final feliz la celebración de todos aquellos esfuerzos de un joven para conseguir tan soñado diploma de graduación. En la ficción, puede ser una estrategia de **Happy end**, pero en la vida real, apenas es el comienzo de una emocionante y desafiante aventura: el mercado de trabajo. Desafiante principalmente porque la universidad no proporciona el conocimiento y la **desenvoltura que necesitamos** como profesionales. (Navarro, L., 2005, p. 10)*

La mayoría de las curriculas de Diseño Gráfico, aún no contemplan esta preparación, es tanto el conocimiento que se debe impartir en un determinado tiempo, que se olvidan de la preparación del alumno para los mercados laborales, apenas si mencionan cómo hacer un **cv** y un portafolio de trabajo. Quizá algún docente en su materia le comenta al alumno sobre habilidades, áreas de oportunidad, logros, pero nada más, aún no hay una estructura formal.

En la división de Ciencias y Artes para el Diseño de la UAM Azcapotzalco, la línea de Gestión del Diseño de la Licenciatura de Diseño de la Comunicación Grafica tiene ese objetivo de formar al alumno integralmente.

*Las empresas necesitan personas que trabajen bien en equipo compartiendo conocimientos y competencias, y también personas capaces de tener una gran relación con clientes y negocios, pues la buena atención al cliente está a la orden del día"... "las habilidades sociales son muy valoradas en el mercado laboral. Se asocian con la inteligencia emocional y el equilibrio, y ayudan aprovechar el networking, la red de contactos profesionales que abren las puertas a la carrera profesional. (Navarro, L., 2005, p. 47).*

El programa que imparto en la UEA Gestión del Diseño III, es un proceso en el que el alumno reflexiona sobre sí mismo en el **DARSE CUENTA**, para preparar su cambio personal, mejorar su autoestima e iniciar su proyecto de vida en: *¿Qué quiero? ¿Cómo lo quiero? ¿En dónde lo quiero? ¿Para cuándo lo quiero? y ¿Por qué lo quiero?*, se lleva al alumno a la reflexión a través del cuento, la metáfora, las dinámicas, teoría y práctica para su auto conocimientos, descubriendo en el **DARSE CUENTA** sus habilidades y áreas de oportunidad para así, modificar en la reflexión hábitos, actitudes y su comunicación interpersonal.



Cada unidad de enseñanza está diseñada con su parte teórica y una lectura de reflexión en relación con tema que se abordará, solicitándole al alumno que exprese su sentir al leer el libro, se les pide que la redacción sea en primera persona (se le explica el por qué y parte de ello es que no podemos hablar por los demás, si no hay un acuerdo como lo debe haber cuando se trabaja en equipo. De esta forma, se empiezan a responsabilizar de lo que se dice, piensa y hace), dinámicas para que el alumno contacte consigo mismo, procesándolas en grupo donde cada uno habla por él, en lo que sintió y el aprendizaje que obtuvo, con su participación en clase.

También tiene que hacer una reflexión de los sentimientos que le provocaron algunas películas. Esto es básicamente, para empezar a sensibilizarlo en las emociones, para que entienda la asertividad y con ello el liderazgo que se está solicitando, así como, ejercicios para que desarrolle en el **DARSE CUENTA** cuáles son su áreas de oportunidad y pueda trabajar en ellas; cuáles son sus capacidades como ser humano; un ejercicio de perfiles de puesto, de liderazgo y negociación en el ganar-ganar, debe buscar un perfil de puesto para desarrollar su **CV** en relación con éste; así mismo, se le indica que tiene que diseñar su portafolio de trabajo e investigar a la empresa que solicita el puesto para terminar el curso con un simulador de entrevista aplicando lo que se expuso en clase sobre la metodología de la entrevista de trabajo. *(Véase en anexos al final del capítulo, ejemplos de los alumnos)*

Recordemos que el nuevo paradigma de contratación, se basa en las competencias (capacidades) conductuales o de personalidad, tienen que ver con el auto conocimiento que se relaciona con descubrir cuál es el nivel de autoestima a través del **DARSE CUENTA** para modificar hábitos y actitudes, sobre todo, que se tenga proyecto de vida.

Hoy en día, le dan más importancia en la contratación y en la movilidad interna de las organizaciones, a la actitud que a la aptitud. A continuación se presenta la carta temática:

## V.2 Carta Temática

GESTIÓN DEL DISEÑO III (Desarrollo profesional)

Diseño de la Comunicación Gráfica

Prof. Milagros Fuentes Villasante

### OBJETIVOS

Objetivo General:

- Que el alumno de la Licenciatura de Diseño de la Comunicación Gráfica, al finalizar el trimestre tenga las bases para desarrollarse integralmente en el sector laboral.

Objetivos Específicos:

- El alumno será capaz de identificar sus habilidades y áreas de oportunidad para su desarrollo personal y profesional.
- Que el alumno sepa analizar él por qué de la necesidad de ser proactivo al cambio para ser un buen gestor hoy en día
- Al terminar el trimestre el alumno estará preparado para identificar en dónde se quiere desarrollarse profesionalmente.

### TEMARIO

Unidad I	Introducción
I.1	Plática introductoria sobre el perfil de competencias que requiere el campo laboral
I.2	Lectura de carta temática
I.3	Lineamientos del curso
I.4	Perfil de puesto
I.5	Campo laboral del DCG
	I.5.1 Ubicación del DG en la organización
I.6	Esquema de entrevista de trabajo

Unidad II      El Desarrollo Humano

II.1      **Relaciones humanas**

- II.1.1    Objetivos de las relaciones humanas
- II.1.2    Perfil de una persona con buenas relaciones humana
- II.1.3    Relaciones humanas en la organización

II.2      **¿Por qué es Necesario el desarrollo humano?**

- II.2.1    Propósitos del desarrollo personal
- II.2.2    Necesidades humanas
- II.2.3    Necesidades humanas y motivaciones
- II.2.4    Pirámide de Maslow
- II.2.4    El Yo Bio-psico-social-espiritual
- II.2.5    El Yo integral
- II.2.6    Mente-cerebro-funciones hemisferio derecho/izquierdo
- II.2.7    Estilo de pensamiento

II.3      **El Cambio ¿Por qué? y ¿Para qué?**

- II.3.1    Paradigmas de cambio
- II.3.2    Tipos de cambio
- II.3.3    Desarrollo de potencialidades para el cambio
- II.3.4    Fases del cambio ante la CRISIS
- II.3.5    Modelo estructural del cambio
- II.3.6    Manejo del miedo
- II.3.7    Actitud
- II.3.8    Componentes de las actitudes

Unidad III      **Quién soy en el aquí y ahora**

- III.1    La ventana de Johari
- III.2    El darse cuenta
- III.3    Creencia
  - Los prejuicios
  - Valores
  - Valor
- III.4    Etapas de valoración
- III.5    Fundamentos de la conducta humana
  - III.5.1    Matea
  - III.5.2    Sentimientos aprendidos
  - III.5.3    Las tres áreas del ser humano
- III.6    La autoestima
  - III.6.1    Pirámide de la autoestima
  - III.6.2    Autoestima alta/baja
  - III.6.3    Detectar los pensamientos auto devaluatorios
- III.7    Planeación de vida: objetivos, misión, visión personal, valores

#### Unidad IV

#### **Comunicación asertiva**

- IV.1 Perfil de una persona asertiva
- IV.2 Comunicación
  - IV.2.1 Modelo de comunicación
  - IV.2.2 Proceso de comunicación integral
  - IV.2.3 Dirección y niveles de la comunicación
- IV.3 Elementos que conforman el proceso de comunicación
- IV.4 Comunicación no verbal
  - IV.4.1 Lenguaje corporal
  - IV.4.2 Canales de percepción
- IV.4 Desarrollo de habilidades de la comunicación efectiva
- IV.5 Rapport

#### Unidad V

#### **Metodología de búsqueda de empleo**

- V.1 Búsqueda de empleo
  - V.1.1 La importancia del autoconocimiento
- V.2 Competencias (capacidades) y áreas de oportunidad
- V.3 Conocimiento / fortalezas
  - V.3.1 Logros
  - V.3.2 Promoción personal
- V.4 Plan de búsqueda
  - V.4.1 Lineamiento para el plan de búsqueda
- V.5 Currículo
  - V.5.1 Carta de autoempleo
  - V.5.2 Tips
- V.6 Entrevista
  - V.6.1 Modelos de evaluación
  - V.6.2 Como prepararse
  - V.6.3 Qué ponerse para la entrevista de trabajo
- V.7 Contenido de la entrevista
- V.8 Cierre de la entrevista
  - V.8.1 Tips
  - V.8.2 Análisis de las preguntas
- V.9 Lenguaje no verbal en la entrevista de trabajo

#### Unidad VI

#### **Liderazgo**

- VI.1 Diferencia entre líder y jefe
- VI.2 Pirámide de la influencia
- VI.3 Tipos de Líder
- VI.4 Actitudes del líder ante su público

## Unidad VII

## Negociación

- VII.1 Definición
- VII.2 Filosofía de la negociación
- VII.4 Proceso de escucha activa
- VII.5 La Actitud como elemento básico de la negociación
- VII.6 Ganar – Ganar
- VII.7 Pasos básicos para la negociación

## EVALUACIÓN

Se llevará a cabo con base en:

### Ejercicios Individuales

- Reporte de lectura de reflexión
- Dinámicas
- Reflexión de cuentos o PP que se ven en clase
- Currículo y portafolio de trabajo
- Mapa Mental o conceptual de cada unidad
- Simulación de entrevista de trabajo

### Ejercicios en Equipo

- Dinámica de equipo
- Ejercicio de Competencias

Los reportes tendrán que ser en tamaño carta no se admitirá ningún otro formato

### % de Evaluación

1. Participación	5 %
2. Auto evaluación	5 %
3. Trabajos individuales	35 %
4. Trabajos en equipo	15 %
5. Auto evaluación de grupo	10 %
6. Participación en Dinámicas	30 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>

### LECTURAS OBLIGATORIAS:

1. Gama, Abusale E. (2005). *Camino al Conocimiento*. México: Selector.
2. Fisher, R. /2006). *El Caballero de la Armadura Oxidada*. España: Ediciones Obelisco.
3. Ruíz, M. (2002). *Los Cuatro Acuerdos*. Barcelona: Urano.
4. Herrera, H. y Brown, D. (2008). *Re-Invéntate Tus Diferencias son tus fortalezas*. Barcelona: Empresa Activa.
5. Hunter C. J. (2000). *La Paradoja*. México: Empresa Activa.
6. Boris Von Smercek, B. Von. (2003). *Un Seminario en la Jungla*. Barcelona: Empresa Activa.

De estas lecturas se tendrá que entregar una reflexión, en hoja tamaño carta con título del libro y autor.

### V.3 Metodología de clases

Actividades del curso

Objetivo:

- Que el alumno ponga en práctica a través de la reflexión, las dinámicas y lo que se plantea en la teoría

A continuación se presenta la descripción de actividades y ejercicios del curso:

Unidad I Introducción

1. Dinámica presentación
  - Objetivo: Hacer Rapport con los alumnos
2. Dinámica de ¿quién soy?
  - Objetivo: Que el alumno empiece a auto conocerse
3. Objetivos del curso
4. Planteamiento del campo laboral

5. Ejercicio describirse y hacer un dibujo de su persona
6. Ejercicio: considero que mis debilidades y fortalezas son:

## Unidad II Desarrollo humano

1. Lectura: *Camino al conocimiento*
  - Objetivo: Introducir al alumno a la reflexión y que se dé cuenta de su sentir actual
2. Cuento del *Buscador* de Jorge Bucay
  - Objetivo: Fomentar la reflexión y **DARSE CUENTA**
4. Cuestionario de ¿Quién soy?
5. Película: *Quién se llevó mi queso*
  - Objeto: Analizar las actitudes de los personajes ante el cambio
6. Dinámica de cambio
  - Objetivo: Que el alumno reflexione y se dé cuenta del sentimiento que genera el cambio
7. Película: *El Virus de la Actitud*
  - Objetivo: Reflexionar y darse cuenta sobre la actitud en el campo laboral
8. Cuestionario: Quién soy en el aquí y ahora
9. Cuestionario en relación con la pirámide de Maslow (necesidades) Ser Biopsicosocial espiritual /mente
10. Test de perfiles de estilo de pensamiento
11. Ejercicio: ¿Cuáles son tus miedos?
12. Ejercicio de actitudes

## Unidad III ¿Quién soy en el aquí y ahora?

1. Lectura: *El caballero de la armadura oxidada*
  - Objetivo: reflexionar y darse cuenta del proceso de cambio interno
2. Dinámica de Cómo me ve el otro
  - Objetivo: Que el alumno vea como es percibido por los otros y si coincide con lo que él piensa de sí mismo
3. Dinámica de Darse Cuenta
  - Objetivo: Que el alumno se sensibilice en el aquí y ahora

4. Ejercicios de reflexión de MATEA

- Objetivo: Que el alumno detecte el sentir de las emociones y sentimientos en su cuerpo

5. Dinámica de Confianza

- Objetivo: Que el alumno analice y reflexione cuanta confianza tiene en sí mismo

6. Cuento de Jorge Bucay *El elefante encadenado*

- Objetivo: Que el alumno reflexione sobre sus creencias y el porque a veces limitan

7. Ejercicio de reflexión sobre el darse cuenta de sus creencias cuáles lo limitan y cuáles lo empuja al éxito.

8. Ejercicio de su esquema de valores

9. Power Point de autoestima

10. Test de autoestima. Que el alumno reflexione y se dé cuenta de cómo está su autoestima

11. Película: *Lo bueno de la vida*, que el alumno reflexione sobre lo importante que es tener pasión por lo que se hace cuando se trabaja en lo que se quiere “*No ser el mejor del mundo , sino el mejor para el mundo*”

12. Metodología de proyecto de vida

13. Ejercicio de proyecto de vida

- Objetivo: Que el alumno aprenda a establecer sus metas conociendo sus habilidades y fortalezas y sus áreas de oportunidad

Unidad IV Comunicación asertiva

1. Lectura: *Los cuatro acuerdos*

- Objetivo: Que el alumno reflexione y se dé cuenta de estos cuatro acuerdos para mejorar la comunicación

2. Dinámica de distorsión de la información

- Objetivo: Que el alumno se dé cuenta como distorsionamos la comunicación cuando tenemos que transmitirla

3. Película: *El Ojo del espectador*

- Objetivo: Que el alumno reflexione y se dé cuenta que cada uno tiene su propia percepción sobre el otro

4. Dinámica de Cosme y Damián se conocen



- Objetivo: Que el alumno reflexione y se dé cuenta de la importancia de la empatía, el escucha y el nivel de comunicación en el que se relaciona.
5. Aplicación de test de canales de comunicación
- Objetivo: que el alumno detecte cuál es su canal de percepción predominante en el que se comunica.
6. Cuestionario: Test de Explorando mi asertividad
8. Película: *Cuando digo no, me siento culpable*
- Objetivo: Entender las técnicas de asertividad
9. Dinámica de técnicas de asertividad
- Objetivo: Que el alumno aprenda a comunicarse asertivamente
11. Dinámica de Rapport
- Objetivo: Que el alumno se de cuenta de cómo hacer rapport de forma asertiva en sus procesos de comunicación
  - Objetivo: Detectar y darse cuenta en qué nivel de comunicación hay que comunican dependiendo la situación
12. Power Points de reflexión
- Objetivo: Que el alumno reflexione y se dé cuenta cómo se dan los malos entendidos, cómo enjuiciamos, el por qué tenemos que escuchar y verificar en el proceso de comunicación
13. Película: *El sueño de caracol*, que se dé cuenta del lenguaje no verbal y las consecuencias de no comunicar en el aquí y ahora.

## Unidad V. Búsqueda de empleo

### 1. Lectura *Re-invéntate*

- Objetivo: Que el alumno a través de esta lectura, reflexione y se dé cuenta del proceso que tendrá que vivir en la búsqueda de empleo y cómo puede convertir sus debilidades en fortalezas

### 2. Dinámica de necesidades de empleo

- Objetivo: Que el alumno detecte el sector laboral en el que quiere emplearse.

### 3. Se hará un simulador de un departamento de recursos humanos que contratará dos tipos de diseñadores para la formación de un departamento de Diseño Gráfico. (se forman equipos)

- Objetivo: Que el alumno detecte las competencias del diseñador gráfico en diferentes perfiles
4. Cuestionario: En qué sector me gustaría trabajar y qué espero de un trabajo
  5. Formato de lista de empresas objetivo
  6. Cómo hacer mi currículum en base a un perfil de puestos
  7. Carta de presentación y autoempleo
  8. Cuento de Jorge Bucay *Cristina* reflexión
  9. Audio del proceso de entrevista de trabajo de Roberto Debayle
  10. Análisis de las preguntas de la entrevista

#### Unidad VI. Liderazgo

1. Lectura *La paradoja*
  - Objetivo: Que el alumno reflexione y se dé cuenta de lo que es el liderazgo
2. Dinámica de integración de equipos
  - Objetivo: Que los alumnos detecte sus competencias de liderazgo al conducir un equipo
3. Película: *Los pepinillos del liderazgo* y reflexión sobre las actitudes que debe tener un líder
4. Película: *Soy mi propio Líder* y reflexión sobre como manejar la asertividad como líder
5. Audio de Burdiño: Estilo de liderazgo

#### Unidad VII. Negociación

1. Un seminario en la jungla
  - Objetivo: Que el alumno a través de la lectura, se analice y se dé cuenta de sus habilidades y áreas de oportunidad con los personajes
2. Dinámica de Negociación
  - Objetivo: Que los alumnos reflexionen y se den cuenta del proceso de negociación en el ganar-ganar
3. Película: *La Comunicación asertiva* reflexionar como un líder negocia en el trabajo en equipo
4. Dinámica de Planeación
  - Objetivo: Que el alumno reflexione y se dé cuenta de cómo negociar en el ganar-ganar un acuerdo sobre trabajo en equipo o de negocios

## EXAMEN FINAL

### Entrevista de Trabajo

- **Objetivo:** Que el alumno conozca qué es una entrevista de trabajo. Será entrevistado para un puesto de diseñador gráfico, tendrá que entregar una semana antes del examen su currículum y su portafolio de trabajo en la entrevista, además, se presentará puntual y vestido adecuadamente.

## V.4 Calendarización

### Gestión del Diseño III (desarrollo profesional)

#### Semana 1

<i>Clase</i>	<i>Tema</i>	<i>Actividades</i>
1/	<b>Unidad I</b> Introducción al curso:	Lectura de objetivos de carta temática, planteamiento de ejercicio, dinámica de presentación
2/	<b>Unidad II</b> Desarrollo humano	Cuento del <i>Buscador</i> . Reflexión Cuestionario biopsicosocial mente Dinámica de cambio Película: <i>Quién se llevó mi queso</i>

#### Semana 2

<i>Clase</i>	<i>Tema</i>	<i>Actividades</i>
3/		Ejercicio perfil de pensamiento Ejercicios: miedo /actitud Película: <i>El virus de la actitud</i>
4/		Entrega lectura/ Camino al conocimiento Cuestionarios

Semana 3

<i>Clase</i>	<i>Tema</i>	<i>Actividades</i>
5/	<b>Unidad III</b> Quién soy en el aquí y ahora	Entrega lectura/ El caballero...Reflexión Cuento de <i>Las Arenas</i> Dinámicas: Como ve el otro/Darse Cuenta
6/		Cuento: <i>El elefante encadenado</i>

Semana 4

<i>Clase</i>	<i>Tema</i>	<i>Actividades</i>
7/		Dinámica: Confianza Ejercicios: MATEA
8/		Película: <i>Lo bueno de la vida</i> PP Autoestima

Semana 5

<i>Clase</i>	<i>Tema</i>	<i>Actividades</i>
9/		Instrucción proyecto de vida. Cuestionarios
10/	<b>Unidad IV</b> Comunicación asertiva	Entrega lectura: <i>Los cuatro acuerdos</i> Dinámica: Distorsión de la Información Película: <i>El ojo del espectador</i>

Semana 6

<i>Clase</i>	<i>Tema</i>	<i>Actividades</i>
11/		Dinámica Cosme y Damián se conocen. Test canales de representación
12/		Película: <i>Comunicación asertiva</i> Cuestionarios

Semana 7

<i>Clase</i>	<i>Tema</i>	<i>Actividades</i>
13/		Película: <i>Cuando digo no, me siento culpable</i> / representación de técnicas de asertividad PP de comunicación
14/		Ejercicio de Rapport Película: <i>El sueño del caracol</i>

Semana 8

<i>Clase</i>	<i>Tema</i>	<i>Actividades</i>
15/	<b>Unidad v</b> Metodología de búsqueda de empleo	Audio: Roberto de Bayle Dinámica Cubrir necesidades de empleo Desarrollo de <b>cv</b> y portafolio
16/		Entrega lectura: RE- invéntate <i>Curriculum Vitae</i> y carta de autoempleo

Semana 9

<i>Clase</i>	<i>Tema</i>	<i>Actividades</i>
17/		Análisis de su entrega de perfil de puesto
18/		Análisis de las preguntas de la entrevista de trabajo

Semana 10

<i>Clase</i>	<i>Tema</i>	<i>Actividades</i>
19/	<b>Unidad vi</b> Liderazgo	Entrega lectura <i>La paradoja</i> Audio de Burdiño Película: <i>Los pepinillos del Liderazgo</i>
20/		Dinámica de trabajo en equipo Liderazgo

Semana 11

<i>Clase</i>	<i>Tema</i>	<i>Actividades</i>
21/	<b>Unidad VII</b> Negociación	Entrega lectura <i>Un Seminario en la Jungla</i> y ejercicio Dinámica: de negociación
22/		Dinámica: Integración de equipos Dinámica: de planeación Revisión de <b>cv</b>

Semana 12

<i>Clase</i>	<i>Tema</i>	<i>Actividades</i>
23/		Entrega currículum y portafolio
24/		Simulador de entrevista (final)

## **ANEXOS**

Tome 2 grupo piloto del trimestre Gestión del Diseño III (Desarrollo profesional) P-13 y I 14, un total de 32 alumnos a los que les hice seguimiento para observar su proceso.

Anexo auto evaluaciones y comentarios de 13 alumnos al azar de los dos trimestres del curso, trabajos de las reflexiones que hacen los alumnos tomando una muestra de tres alumno.

Contesta con honestidad:

1. Cumplí con el 100% de asistencias por lo que me califico con:  
MB ☒ B S NA
2. Mi compromiso con la materia fue de:  
☒ MB B S NA
3. Aprendí y estoy aplicando los conceptos que se vieron en el curso  
Si ☒ No ☐ Mucho, estoy trabajando en el "darme cuenta"  
Encontrando mis áreas de oportunidad.
4. Me atreví a expresar lo que me gustó y no me gusto del curso  
Si ☒ No ☐ Aunque hay veces que me cuesta expresarme. So  
curso me ayudo a expresarme de mejor manera
5. Mi asistencia a clases fue sólo por obtener una calificación.  
Si ☐ No ☒
6. Pienso que lo expuesto en clase aportará para mi desarrollo personal y profesional.  
Si ☒ No ☐
7. Trabaje en mi proyecto de vida durante el trimestre.  
Si ☒ No ☐
8. Terminó el trimestre con claridad de donde quiero trabajar.  
Si ☒ No ☐
9. Tengo los suficientes conocimientos para manejar mi autoestima.  
Si ☒ No ☐ y sigo trabajando en ello.
10. Mi evaluación para el curso es de:  
☒ MB ☒ B S NA
11. Mi calificación para el grupo es de:  
MB ☒ B S NA
12. Yo me evaluaría con:  
MB ☒ B S NA
13. Quiero decir: Añadir el tiempo dedicado a la clase, en verdad es un conocimiento que nos ayudara a la hora de salir y enfrentarnos al campo laboral. En ningún otro curso podemos visualizar y aprender de la vida misma.



Contesta con honestidad:

1. Cumplí con el 100% de asistencias por lo que me califico con:  
MB ☒ B ☐ S ☐ NA
2. Mi compromiso con la materia fue de:  
MB ☒ B ☐ S ☐ NA
3. Aprendí y estoy aplicando los conceptos que se vieron en el curso  
Si ☒ No ☐
4. Me atreví a expresar lo que me gustó y no me gusto del curso  
Si ☒ No ☐
5. Mi asistencia a clases fue sólo por obtener una calificación.  
Si ☐ No ☒
6. Pienso que lo expuesto en clase aportará para mi desarrollo personal y profesional.  
Si ☒ No ☐
7. Trabajé en mi proyecto de vida durante el trimestre.  
Si ☒ No ☐
8. Terminó el trimestre con claridad de donde quiero trabajar.  
Si ☒ No ☐
9. Tengo los suficientes conocimientos para manejar mi autoestima.  
Si ☒ No ☐ pero me falta ponerlos más en práctica
10. Mi evaluación para el curso es de:  
MB ☒ B ☐ S ☐ NA
11. Mi calificación para el grupo es de:  
MB ☒ B ☐ S ☐ NA
12. Yo me evaluaría con:  
MB ☒ B ☐ S ☐ NA
13. Quiero decir: que este curso me sirvió mucho, muchas de las  
feases que decía la maestra marcaban el rumbo de mi día  
y han modificado un 100% mi actitud. por lo cual quiero  
en resumen decir Gracias!!!

Contesta con honestidad:

1. Cumplí con el 100% de asistencias por lo que me califico con:  
MB ☒ B S NA
2. Mi compromiso con la materia fue de:  
MB ☒ B S NA
3. Aprendí y estoy aplicando los conceptos que se vieron en el curso  
Si ☒ No ☐
4. Me atreví a expresar lo que me gustó y no me gusto del curso  
Si ☒ No ☐
5. Mi asistencia a clases fue sólo por obtener una calificación.  
Si ☐ No ☒
6. Pienso que lo expuesto en clase aportará para mi desarrollo personal y profesional.  
Si ☒ No ☐
7. Trabaje en mi proyecto de vida durante el trimestre.  
Si ☒ No ☐
8. Terminó el trimestre con claridad de donde quiero trabajar.  
Si ☐ No ☒
9. Tengo los suficientes conocimientos para manejar mi autoestima.  
Si ☒ No ☐
10. Mi evaluación para el curso es de:  
☒ MB B S NA
11. Mi calificación para el grupo es de:  
MB ☒ B S NA
12. Yo me evaluaría con:  
MB ☒ B S NA
13. Quiero decir: Me gusta mucho el entusiasmo con el que impartió la clase y me ha reforzado y creado nuevos valores que estoy seguro me harán una mejor persona hacia mí y los demás.

Contesta con honestidad:

1. Cumplí con el 100% de asistencias por lo que me califico con:  
MB ☒ B S NA
2. Mi compromiso con la materia fue de:  
☒ MB B S NA
3. Aprendí y estoy aplicando los conceptos que se vieron en el curso  
Si ☒ No ☐
4. Me atreví a expresar lo que me gustó y no me gusto del curso  
Si ☒ No ☐
5. Mi asistencia a clases fue sólo por obtener una calificación.  
Si ☐ No ☒
6. Pienso que lo expuesto en clase aportará para mi desarrollo personal y profesional.  
Si ☒ No ☐
7. Trabaje en mi proyecto de vida durante el trimestre.  
Si ☒ No ☐
8. Terminé el trimestre con claridad de donde quiero trabajar.  
Si ☒ No ☐
9. Tengo los suficientes conocimientos para manejar mi autoestima.  
Si ☐ No ☒
10. Mi evaluación para el curso es de:  
☒ MB B S NA
11. Mi calificación para el grupo es de:  
MB ☒ B S NA

12. Yo me evaluaría con:  
MB ☒ B S NA

13. Quiero decir: le agradezco el interés y la paciencia, no  
debe ser fácil hacer el cambio en nosotros, pero puedo  
hablar por mi desarrollo que movió cosas que no me  
habían atraído y me siento más segura y con más  
confianza y por algo se empieza. Disfruté mucho la clase  
y algo que se vió reflejado en mi casa pero me  
lo comentaron. Gracias ☺

Contesta con honestidad:

1. Cumplí con el 100% de asistencias por lo que me califico con:  
MB      B      S      NA
2. Mi compromiso con la materia fue de:  
MB      B      S      NA
3. Aprendí y estoy aplicando los conceptos que se vieron en el curso  
Si X      No \_\_\_
4. Me atreví a expresar lo que me gustó y no me gusto del curso  
Si \_\_\_      No X
5. Mi asistencia a clases fue sólo por obtener una calificación.  
Si \_\_\_      No X
6. Pienso que lo expuesto en clase aportará para mi desarrollo personal y profesional.  
Si X      No \_\_\_
7. Trabaje en mi proyecto de vida durante el trimestre.  
Si X      No \_\_\_
8. Terminó el trimestre con claridad de donde quiero trabajar.  
Si \_\_\_      No X
9. Tengo los suficientes conocimientos para manejar mi autoestima.  
Si X      No \_\_\_
10. Mi evaluación para el curso es de:  
→ MB      B      ~~S~~      NA
11. Mi calificación para el grupo es de:  
MB      B      S      NA
12. Yo me evaluaría con:  
MB      B      S      NA
13. Quiero decir: que así me gustó mucho el curso, en esta etapa de mi vida sufrí muchos cambios, y el curso fue de mucha ayuda para superarlos, tanto en mi vida personal como laboral, muchas gracias maestra, fue un gran apoyo para mí.

Contesta con honestidad:

1. Cumplí con el 100% de asistencias por lo que me califico con:  
MB ☒ B S NA
2. Mi compromiso con la materia fue de:  
MB ☒ B S NA
3. Aprendí y estoy aplicando los conceptos que se vieron en el curso  
Si ☒ No ☐
4. Me atreví a expresar lo que me gustó y no me gusto del curso  
Si ☒ No ☐
5. Mi asistencia a clases fue sólo por obtener una calificación.  
Si ☐ No ☒
6. Pienso que lo expuesto en clase aportará para mi desarrollo personal y profesional.  
Si ☒ No ☐
7. Trabajé en mi proyecto de vida durante el trimestre.  
Si ☒ No ☐
8. Terminó el trimestre con claridad de donde quiero trabajar.  
Si ☐ No ☒
9. Tengo los suficientes conocimientos para manejar mi autoestima.  
Si ☒ No ☐
10. Mi evaluación para el curso es de:  
MB ☒ B S NA
11. Mi calificación para el grupo es de:  
MB B ☒ S NA
12. Yo me evaluaría con:  
MB ☒ B S NA
13. Quiero decir: El curso para mi fue de gran ayuda, ya que muchos aspectos para manejarme y descubrir de mi, conocerme me hicieron reflexionar mucho. Me siento más segura y confiada en que si lo deseo puedo lograrlo con trabajo duro y dedicación. Agradezco los temas impartidos.

Contesta con honestidad:

1. Cumplí con el 100% de asistencias por lo que me califico con:

MB ☒ B S NA

2. Mi compromiso con la materia fue de:

MB ☒ B S NA

3. Aprendí y estoy aplicando los conceptos que se vieron en el curso

Si ☒ No ☐

4. Me atreví a expresar lo que me gustó y no me gusto del curso

Si ☒ No ☐

5. Mi asistencia a clases fue sólo por obtener una calificación.

Si ☐ No ☒

6. Pienso que lo expuesto en clase aportará para mi desarrollo personal y profesional.

Si ☒ No ☐

7. Trabajé en mi proyecto de vida durante el trimestre.

Si ☒ No ☐

8. Terminé el trimestre con claridad de donde quiero trabajar.

Si ☒ No ☐

9. Tengo los suficientes conocimientos para manejar mi autoestima.

Si ☒ No ☐

10. Mi evaluación para el curso es de:

MB ☒ B S NA

11. Mi calificación para el grupo es de:

MB ☒ B S NA

12. Yo me evaluaría con:

MB ☒ B S NA

13. Quiero decir: En verdad me siento más confiada con respecto a mi decisión laboral; tenía muchas dudas e inseguridades iniciando el trimestre y ahora he eliminado mis inseguridades; el miedo lo contrab, aún así está presente; a pesar de ella ya no dudo en mi decisión de trabajo.

Contesta con honestidad:

1. Cumplí con el 100% de asistencias por lo que me califico con:  
MB ~~MB~~ S NA
2. Mi compromiso con la materia fue de:  
~~MB~~ B S NA
3. Aprendí y estoy aplicando los conceptos que se vieron en el curso  
Si X No
4. Me atreví a expresar lo que me gustó y no me gusto del curso  
Si X No
5. Mi asistencia a clases fue sólo por obtener una calificación.  
Si      No X
6. Pienso que lo expuesto en clase aportará para mi desarrollo personal y profesional.  
Si X No
7. Trabaje en mi proyecto de vida durante el trimestre.  
Si X No
8. Terminé el trimestre con claridad de donde quiero trabajar.  
Si X No
9. Tengo los suficientes conocimientos para manejar mi autoestima.  
Si X No
10. Mi evaluación para el curso es de:  
~~MB~~ B S NA
11. Mi calificación para el grupo es de:  
MB ~~MB~~ S NA
12. Yo me evaluaría con:  
~~MB~~ B S NA

13. Quiero decir: Ueagrado y sirvió bastante el curso, varios a mi alrededor  
deseaban haber tenido la oportunidad de valorar mediante el conocimiento  
sus decisiones. Agradezco la preocupación por nuestro futuro y sin dudar  
pondré en práctica las enseñanzas

Contesta con honestidad:

1. Cumplí con el 100% de asistencias por lo que me califico con:

MB ☒ B S NA

2. Mi compromiso con la materia fue de:

☒ MB B S NA

3. Aprendí y estoy aplicando los conceptos que se vieron en el curso

Si ☒ No ☐

4. Me atreví a expresar lo que me gustó y no me gusto del curso

Si ☐ No ☒

5. Mi asistencia a clases fue sólo por obtener una calificación.

Si ☐ No ☒

6. Pienso que lo expuesto en clase aportará para mi desarrollo personal y profesional.

Si ☒ No ☐

7. Trabaje en mi proyecto de vida durante el trimestre.

Si ☒ No ☐

8. Terminó el trimestre con claridad de donde quiero trabajar.

Si ☐ No ☒

9. Tengo los suficientes conocimientos para manejar mi autoestima.

Si ☒ No ☐

10. Mi evaluación para el curso es de:

MB ☒ B S NA

11. Mi calificación para el grupo es de:

MB ☒ B S NA

12. Yo me evaluaría con:

☒ MB B S NA

13. Quiero decir: Estoy aun en un proceso de cambio, de  
autoconocimiento, decidiendo que quiero y porque y  
corrigiendo mi actitud y problemas de autoestima, talvez aun  
no tengo bien clara la meta final pero estar en este curso

me puso en el camino hacia esos objetivos, le agradezco  
esta oportunidad para detenerme a reflexionar y darme  
cuenta de la realidad que se vive fuera de la Universidad  
y que aun me falta mejorar y superarme pero ahora se lo intentaré hacer



Contesta con honestidad:

1. Cumplí con el 100% de asistencias por lo que me califico con:  
☒ MB    B    S    NA
2. Mi compromiso con la materia fue de:  
☒ MB    B    S    NA
3. Aprendí y estoy aplicando los conceptos que se vieron en el curso  
Si ☒ No ☐
4. Me atreví a expresar lo que me gustó y no me gusto del curso  
Si ☒ No ☐
5. Mi asistencia a clases fue sólo por obtener una calificación.  
Si ☐ No ☒
6. Pienso que lo expuesto en clase aportará para mi desarrollo personal y profesional.  
Si ☒ No ☐
7. Trabaje en mi proyecto de vida durante el trimestre.  
Si ☒ No ☐
8. Terminé el trimestre con claridad de donde quiero trabajar.  
Si ☒ No ☐
9. Tengo los suficientes conocimientos para manejar mi autoestima.  
Si ☒ No ☐
10. Mi evaluación para el curso es de:  
☒ MB    B    S    NA
11. Mi calificación para el grupo es de:  
☒ MB    B    S    NA
12. Yo me evaluaría con:  
☒ MB    B    S    NA
13. Quiero decir: que la materia me sirvió demasiado, en general las unidades me sirvieron para hacer una reflexión de mi persona como ser humano integral. La clase está muy bien estructurada. Le visto en clase lo compartí con mi pareja y también le sirvió. Me ayudó a comprender porqué actúa así la gente ante ciertas situaciones y darme una idea de cómo debo reaccionar yo. En otras universidades no se preocupan por hablar de estos temas. Gracias

Contesta con honestidad:

1. Cumplí con el 100% de asistencias por lo que me califico con:  
MB ☒ B S NA
2. Mi compromiso con la materia fue de:  
MB B ☒ S NA
3. Aprendí y estoy aplicando los conceptos que se vieron en el curso  
Si ☒ No ☐
4. Me atreví a expresar lo que me gustó y no me gusto del curso  
Si ☒ No ☐
5. Mi asistencia a clases fue sólo por obtener una calificación.  
Si ☐ No ☒
6. Pienso que lo expuesto en clase aportará para mi desarrollo personal y profesional.  
Si ☒ No ☐
7. Trabaje en mi proyecto de vida durante el trimestre.  
Si ☒ No ☐
8. Terminé el trimestre con claridad de donde quiero trabajar.  
Si ☒ No ☐
9. Tengo los suficientes conocimientos para manejar mi autoestima.  
Si ☒ No ☐
10. Mi evaluación para el curso es de:  
☒ MB B S NA
11. Mi calificación para el grupo es de:  
MB ☒ B S NA
12. Yo me evaluaría con:  
MB ☒ B S NA

13. Quiero decir: que el curso me pareció excelente me permitió dar-  
me cuenta de muchas cosas que yo no había considerado  
pero que sin embargo me afectaban o afectaban mi integridad  
como ser humano y no me daban lugar Grullas Protegera  
siya así sabe mucho del tema lo domina bien y sabe comuni-  
car el conocimiento, solo tal vez recordaría que la clase  
fue un poco más práctica por que a veces no dispersamos

Contesta con honestidad:

1. Cumplí con el 100% de asistencias por lo que me califico con:

MB      B      S      NA

2. Mi compromiso con la materia fue de:

MB      B      S      NA

3. Aprendí y estoy aplicando los conceptos que se vieron en el curso

Si ✓      No     

4. Me atreví a expresar lo que me gustó y no me gusto del curso

Si           No ✓

5. Mi asistencia a clases fue sólo por obtener una calificación.

Si           No ✓

6. Pienso que lo expuesto en clase aportará para mi desarrollo personal y profesional.

Si ✓      No     

7. Trabaje en mi proyecto de vida durante el trimestre.

Si ✓      No     

8. Terminé el trimestre con claridad de donde quiero trabajar.

Si ✓      No     

9. Tengo los suficientes conocimientos para manejar mi autoestima.

Si ✓      No     

10. Mi evaluación para el curso es de:

MB      B      ~~S~~      NA

11. Mi calificación para el grupo es de:

MB      B      S      NA

12. Yo me evaluaría con:

MB      B      S      NA

13. Quiero decir: Me arrepiento de las faltas (más bien retardos) que pude tener en el curso, creo que la materia trató unos temas súper importantes para este momento de mi desarrollo profesional, sin duda, lo que aprendí y les me fue realmente útil. Es obvio que domina los temas y los hace parecer sencillos, si volvería a cursar la con usted.

Contesta con honestidad:

1. Cumplí con el 100% de asistencias por lo que me califico con:  
MB      B      S      NA
2. Mi compromiso con la materia fue de:  
MB      B      S      NA
3. Aprendí y estoy aplicando los conceptos que se vieron en el curso  
Si ✓      No
4. Me atreví a expresar lo que me gustó y no me gusto del curso  
Si ✓      No
5. Mi asistencia a clases fue sólo por obtener una calificación.  
Si           No ✓
6. Pienso que lo expuesto en clase aportará para mi desarrollo personal y profesional.  
Si ✓      No
7. Trabaje en mi proyecto de vida durante el trimestre.  
Si ✓      No
8. Terminé el trimestre con claridad de donde quiero trabajar.  
Si ✓      No
9. Tengo los suficientes conocimientos para manejar mi autoestima.  
Si ✓      No
10. Mi evaluación para el curso es de:  
MB      B      S      NA
11. Mi calificación para el grupo es de:  
MB      B      S      NA
12. Yo me evaluaría con:  
MB      B      S      NA
13. Quiero decir: Como dice Milagros, creo que este curso me llegó en el "timing" correcto, lamento no haber aprovechado todo lo que me aportaba por las inasistencias que tuve, pero me he dejado mucho y me quedo con muchas cosas útiles para la constante construcción de mi persona.

## Ejercicios de clase

Cada unidad de enseñanza tiene una lectura en relación al tema donde el alumno hace una reflexión indicándole que escriba por si mismo, (yo pienso, esta lectura me dejó, yo creo) lo que le dejó la lectura, en que lo impactó, así como películas, power point, audios, dinámicas y test.

### 1. Lecturas:

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| ✓ Camino al conocimiento -            | Unidad II Desarrollo Humano               |
| ✓ El caballero de la Armadura Oxidada | Unidad III ¿Quién soy en el aquí y ahora? |
| ✓ Los Cuatro Acuerdos                 | Unidad IV Comunicación Asertiva           |
| ✓ Re –Invéntate                       | Unidad V Búsqueda de Empleo               |
| ✓ La Paradoja                         | Unidad VI Liderazgo                       |
| ✓ Un seminario en la Jungla           | Unidad VII Negociación                    |

### 2 Películas:

- |                                |   |
|--------------------------------|---|
| ✓ El Virus de la Actitud       | Unidad II Desarrollo Humano               |
| ✓ Lo Bueno de la Vida          | Unidad III ¿Quién soy en el aquí y ahora? |
| ✓ El Ojo del Espectador        | Unidad IV Comunicación Asertiva           |
| ✓ El Sueño del Caracol         |   |
| ✓ Los Pepinillos del Liderazgo | Unidad VI Liderazgo                       |
| ✓ ¿Sería yo mi Porpio Líder?   |   |

### 3 Cuentos

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| ✓ El Buscador            | Unidad II Desarrollo Humano               |
| ✓ El Elefante Encadenado | Unidad III ¿Quién Soy en el Aquí y Ahora? |
| ✓ La Tristeza y la Furia | Unidad IV Comunicación Asertiva           |

## Camino al Conocimiento

---

Me pareció muy curiosa la manera del autor de abordar temas categorizados humanos, desde el punto de vista de los gansos y considero que lo hace para que tratemos de identificarnos con ellos, una analogía.

La lectura me deja tantas cosas que no sé por cual comenzar. Comenzaré por, la que fue más importante para mí, el hecho de intentar siempre, de no conformarme y luchar por lo que deseo sin dejar que el miedo y otros sentimientos negativos me den por vencida y ni siquiera lo intente ya que esa es una derrota segura sin opción a triunfo.

El punto clave está en descubrir que es lo que deseo. Averiguarlo no es nada fácil y me frustra un poco el darme cuenta que no estoy completamente segura de ese deseo y es por lo cual mi camino se ve muy cambiante de direcciones, porque no tengo un punto fijo al cual llegar, pero a la vez, me siento segura de que conseguiré descubrir cuál es mi meta y que llegaré a ella porque sé que solo así podré ser feliz, conmigo y con los demás.

Es cierto, considero que todas las enseñanzas que esconde este libro las sé, pero a veces hago como que no tengo ni idea, y hasta que alguien viene a me las dice es que vuelvo a reaccionar. Para mí es muy fácil estar en mi zona de confort y no hacer nada al respecto, pero sé que al exigirme y dar más de mí es como podre lograr esa meta, porque aunque reciba esas enseñanzas del exterior, solo de mi depende el llevarlas a cabo, nadie las hará por mí.

Me hace recordar, actualmente practico algo de ejercicio, al cual voy acompañada de mis amistades y a veces por falta de ellos decido no hacer el ejercicio por estar sola, pero si sigo dependiendo de ellos jamás lograré mi cometido, es como decía, siempre solemos buscar en los demás la responsabilidad de nuestras faltas, cuando yo soy la que decido no hacer el ejercicio que me beneficiara solo a mí. "Las circunstancias influyen en nosotros, pero no nos determinan"

También me hizo reflexionar acerca de la otra parte, ya sé que los demás no decidirán sobre mí, pero a la vez son necesarios en mí y no me daba cuenta que el aceptar ayuda es un acto de humildad. Experimentar ayudar a los demás es algo maravilloso, lo he experimentado y aunque fue poco sé que pude ayudar un poco y no me conforme con lo que podían hacer o no lo demás.

A veces, mi parte egoísta no me ha permitido dejar ver todos los problemas sociales a los que nos enfrentamos y de los cuales no hago nada para cambiarlos porque es más fácil vivir solo pensando en mí.

Otra parte importante que me dio un golpe en mi manera de pensar, fue una frase en la que puntualizaba que no importaba cuán culto eras ni que tan reconocido o famoso, que pensaras en amar y servir. Considero que si logras hacer lo que tanto anhelas y te satisface estarás ayudando a los demás y te será más simple y realmente llevarlo a cabo con acciones, porque será un ejemplo el demostrar que los sueños se pueden lograr y que en el camino a pesar de ir solo, puedes ayudar a los demás, como ellos te ayudaran a ti.

Me quedo con esta frase, reflexionando “Haz de tu vida lo que te guste hacer, no necesariamente lo que te preparaste para hacer”

## El Caballero de la Armadura Oxidada

---

Todos llevamos una armadura que no nos deja darnos cuenta de lo que pasa con los demás, nos hace inmunes al sufrimiento y a todo lo que nos rodea, y es muy difícil desprenderse de ella, más no es imposible.

Me di cuenta que esa armadura se crea cuando me separo de mí misma, es decir, cuando trato de demostrar a los demás cosas que creo ser, pero en lugar de eso debo de creérmelas y solo de demostrarme a mí mismo lo que soy y lo que valgo y que si no poseo eso, no puedo ofrecerlo, nunca podre dar algo que no tengo. El hecho de conocerme a mí mismo en todos los aspectos y de no tener dudas ni miedo de ello es una forma de deshacerme de esa barrera y comprendí que lo importante es hacerlo por mi beneficio, porque me ayudara a vivir mejor.

Considero que aprendí que correr el riesgo es valioso y eficaz, que si no lo intento las cosas, jamás podre saber que pudo ocurrir si lo lograba y que el confiar y “dejar fluir” me ayudara a no aferrarme a falsas ilusiones, porque al igual que esa armadura, suelo cargar aspectos pasados, como sentimientos negativos de mi persona, inseguridades, fracasos, que lo único que están haciendo es detener mi camino y entorpeciéndolo, sin dejarme disfrutar el recorrido.

Algo que en particular he escuchado frecuentemente y con lo cual me siento identificada es con las palabras “aprender a aceptar en lugar de esperar podría evitar decepciones”. Comúnmente me decepciono de la gente, de ciertas circunstancias, actitudes, de muchos sucesos que estoy en espera de que pasen, sin aceptar que no están sucediendo y tal vez no sucederán si yo no actúo y me aferro, me aferro a que pueden suceder, pero debo de aprenderlo y eso será un paso para no depender de lo demás y que eso afecte mi forma de ser y de sentir.

Cuando tomo una decisión, sé que la respuesta está en mí y que nadie decidirá por mí, además de que si soy sincera conmigo misma, la decisión que yo tome será la correcta y no necesitare de nadie que la apruebe, porque estaré satisfecha conmigo misma y así, no necesitare culpar a nadie más de mis errores y aprenderé a ser responsable de mis actos y pensamientos.



Recordé la frase, no podemos dar lo que no tenemos. Ya que al no poder identificar lo que no vemos en nosotros y que está ahí, siempre necesitaremos de otros para poder saberlo y eso será siempre necesitar de los demás, en lugar de solo dejar que nos acompañen en nuestro camino.

Ojala que todos pudiéramos tener unas puertas indicadoras que nos digan cuando estamos listos para avanzar y que hemos aprendido algo, pero sé que no es así y me emociona el saberlo, porque sé también, que en mí está la respuesta.

## Los Cuatro Acuerdos

---

La idea de un sueño, me pareció muy interesante, porque a pesar de que ese concepto me parece extraño, al igual me parece cierta su analogía. El aceptar lo que nos rodea y lo que nos enseñan sin cuestionarnos acerca de ello es una manera de vivir ajenos a la realidad. Considero que debo interrogarme que es lo que estoy haciendo y como mejorar para poder estar completamente feliz.

Este libro habla de cuatro acuerdos con nosotros mismos y son conceptos que conozco pero que no pongo en práctica. Sé que las palabras son un arma que tanto puede beneficiar como atacar mortalmente y debo de aprender a usarla, hacer valer lo que pienso sin dañar con esto a los demás, aprender a cuidar cada detalle, porque puede afectarme más de lo que pensaba y aunque sé que a veces es inevitable, no quiero caer en malos entendidos por los cuales he pasado debido a una mala conversación, creo que esto involucra además sentimientos, aprender a controlarme y pensar las cosas antes de decirlas.

Yo sé que soy algo agresiva con mis palabras, y en algunas ocasiones, aunque trato de decir las cosas con tacto, las personas se molestan por lo que les digo y sé que viceversa, pero con este segundo acuerdo me sentí bien porque yo trato de ignorar comentarios hirientes o cualquier cosa que pueda afectarme porque estoy consciente que de cualquier manera las personas hablan y confió en lo que soy y lo que valgo.

Usualmente hago muchas suposiciones de muchas cosas y esto me afecta en mi sentido de ánimo, este acuerdo me ayudo a darme cuenta que no sirve de nada poner a trabajar mis pensamientos de más, debo aprender a averiguar antes de juzgar porque eso afectara a mis decisiones y podrán ser fundamentadas en verdades y no en mi imaginación.

Y por último, el cuarto acuerdo me animo a dar lo mejor de mi siempre, que puedo lograr ser mejor persona de lo que soy si trabajo conmigo misma y soy coherente con mis acciones y mis pensamientos, aprendiendo a respetarme y considerar que es cierto, que si doy lo mejor puedo recibir lo mejor si creo firmemente en ello.

Me hizo reflexionar acerca de hacer lo correcto, lo que quiero, sin dañar a los demás, tantas cosas con las cuales yo pienso es en un equilibrio que debo seguir.

## Re-inventate

---

Esta lectura me puso a pensar demasiado, por el hecho de que suelo observar demasiado a las personas y a decifrar que es lo que las hace exitosas o tan reconocidas y trato de imitarlo o buscar algo parecido en cuanto a actitud o vestimenta para imitarlo, intentando lograr así, ser un poco más reconocida entre los compañeros que me rodean o para sentirme más exitosa, pero en realidad la lectura fue como un balde de agua fría porque nunca noté que yo soy única y que no necesito copiar a nadie para ser mejor.

Me di cuenta que cada uno tiene un camino distinto que va a estar determinado por nuestra forma de ser, nuestras actitudes, nuestras cualidades y defectos, y que puedo encontrar la clave que me hace distinta a todos los demás, encontrar ese potencial en mí para poder explotarlo y seguir mi camino consiguiendo logros por esas cualidades únicas que poseo.

También, me quedo muy en la mente que debo de buscar una estabilidad dentro de mi economía y mi autorrealización para poder ser feliz. Yo siempre he tenido en mente que no hay mejor forma de ser feliz que el hacer lo que nos apasiona buscando obtener los mejores ingresos económicos y pensar: que es lo que yo podría hacer toda la vida sin que me pagaran y es así como encontraré mi verdadera felicidad.

Me encuentro totalmente convencida de que no dejaré que mi vida se convierta en sueños no cumplidos y decepciones personales, porque quiero aferrarme que los sueños pueden cumplirse y que si me empeño en ser yo, en aceptarme tal y como soy, no lo conseguiré.

Tan solo el nombre de la lectura, re-inventate, me enseña a que debo de estar en constante cambio, de mí persona, de mis habilidades y de mis actitudes, buscando ser mejor, pero no basándome en los demás, si no buscando ser mejor conmigo misma para poder mostrarlo a los demás, aprovechando todas mis cualidades y de igual manera mis defectos al máximo.

# Paradoja

## REFLEXIÓN

Este libro nos habla sobre la historia de John y de como comienza a redescubrir todo lo que hay a su alrededor después de conocer al hermano Simeón. Nos muestran las formas clásicas en las que las personas están acostumbradas a ver el mundo.

Una de las cosas de las que habla es sobre el liderazgo y como debería de cambiar el paradigma de como se ve la figura autoritaria.

Al igual que en los ejemplos que hemos visto anteriormente, el se da cuenta que es pirámide que tenemos en orden no debería trabajar así, los puestos más altos no deben ser los más importantes, si no todo lo contrario los más bajos que es por supuesto el cliente.

Yo creo que esta forma de verlo es mejor porque tal vez el lider es quien da las ordenes pero al que se está buscando complacer no es al líder si no a nuestro destinatario final que es el cliente.

Así pues considero que un buen líder es aquel que deja de lado sus propios deseos y necesidades y busca lo mejor para los demás.

Otra definición que manejan en el libro es el amor, para mi el amor siempre ha sido una palabra muy difícil de definir, Simeón nos dice que el amor esta constituido de 8 partes, la paciencia, afabilidad, humildad, respeto, generosidad, indulgencia, honradez y compromiso.

Si las personas siguieran estos puntos al amar probablemente tendríamos un mundo un poco distinto y más amable. Pero estos conceptos que nos da no creo que sean para definir al amor, más bien pienso que son las características que toda persona debería buscar lograr en cada una de ellas, estas características nos ayudan a convertirnos en mejores personas con nosotros mismos y con los demás.

Este libro ayuda mucho a ver de otra forma el mundo, y nos enseña sobre la importancia de un buen líder.

## Un seminario en la jungla

---

Esta fábula me pareció muy interesante, porque aborda muchas situaciones y actitudes de diversas personas dentro de un ambiente de trabajo, llevándola a una reunión, los seminarios, en donde los animales se conocen entre sí y se conocen a sí mismos.

Aún no he tenido un trabajo estable sobre mi carrera, sobre lo que deseo hacer en la vida, pero considero que debo de aprender a correr el riesgo. Me sentí identificada con la hormiga dentro de esta parte de mi vida, porque para mí el salir de la carrera es enfrentarme a muchos retos, conseguir trabajo, lograr confiar en mí, conocerme y tantas cosas más, a las cuales se enfrenta la hormiga al salir y explorar otras tierras fuera de su hormiguero, conocer gente nueva, cambiar la rutina, y creo que no debería de tener miedo a eso, porque somos seres cambiantes y en algún momento necesitare salir de mi rutina, más pronto de lo que espero, y me gustaría poder hacerlo sin dificultad, dejando mis miedos aparte y aventurándome a algo nuevo confiando en mí, en lo que sé y siendo completamente segura de lo que soy capaz de poder lograr.

La parte de la lectura en que necesitan expresar sus fortalezas, aun me sentí insegura en lograr expresar las mías si me lo preguntaran y me enfrente a que lo que hago por conocerme tal vez no es suficiente, y que es un proceso largo poder estar segura de mis debilidades y fortalezas.

Como aprendizaje de la lectura que me llevo para poder comenzar en mi primer empleo, es que a pesar de las diferencias que tengamos con nuestros compañeros de trabajo, en cuanto a actitudes y personalidades, debo de aprender a conocerme y a conocerlos a ellos para que logremos trabajar juntos dentro de un buen ambiente y que podamos equilibrarnos para que las desventajas de unos puedan ser cubiertas con las de los demás

Considero que esto se trata de humildad, que es el factor más importante para poder ejercer el trabajo a la perfección, porque es así como podre aceptar la ayuda de los demás, de comprender que aunque puedo ser buena en mi trabajo siempre necesitare de alguien y que puedo ser remplazable, entenderé también que si se sugieren ideas para progresar debo de tomarlas en cuenta porque la perspectiva de cada persona es diferente, y sobre todo comprenderé que no estamos solos en ningún lado y que si estoy trabajando en cierto lugar con un puesto, es porque existen más puestos alrededor mío que logran un conjunto para poder llegar a un objetivo, que soy parte de esa estructura y que dando lo mejor de mi es que lograre que mi estancia ahí sea satisfactoria y benéfica.

Reflexión  
El Camino del Conocimiento

Cuando tuve el libro en mis manos al principio pensé que seria una lectura sin sentido, absurda incluso infantil por el simple hecho de que hablaba sobre gansos, gran erros. Cuando empecé a leerlo me di cuenta de que la idea que tenia en un principio era errónea ya que la lectura era mas que unos simples gansos, conforme fui avanzando en el libro empecé a darme cuenta de que muchas de las anécdotas o experiencia que se relatan en el libro en algún momento de mi vida las había vivido y que incluso algunas las estoy viviendo y lo mejor es que en libro explican algunas manera de enfrentarse a esas situaciones.

La primera pregunta que me hice al terminar el libro fue si realmente me conozco, obviamente mi respuesta fue que si, como muchos, pero después de pensarlo mas ya no estaba tan seguro de eso y llegue al a conclusión de que en muchas cosas estoy un poco confundido o tal vez si se las respuestas correctas pero no las quiero aceptar por miedo o no sé, la verdad no estoy muy seguro de porque, pero ahora que lo sé estoy seguro que debo de trabajar en ellos para porder mejorar y por avanzar, tal vez utilizando algunos de los ejercicios que se plantean en el libro o algunos otros que encuentre en internet o en algún otro libro, pero de lo que si estoy totalmente seguro es que estoy de acuerdo con lo que plantea el libro, lo primero que debo de hacer antes que cualquier otra cosa es conocerme a mi mismo y una vez que lo logra podre hacer cualquier otra cosa.

El libro también plantea que debemos de pensar en los demás antes que en nosotros mismo y que de esta manera encontraremos la felicidad o mejor dicho esa es la felicidad ya que la felicidad no esta en la meta si no en el camino que decidamos recorrer. En este sentido creo que es cierto pero me cuesta un poco de trabaja asimilarlo, ya que desde que somos pequeños nos enseñan que si hacemos tal cosa o que si tenemos una serie de actitudes y realizamos ciertas actividades llegaremos o encontraremos la felicidad, aunque después de hoy creo llevare acabo la filosofía del libro, de que la felicidad esta en el camino que decidimos recorrer.

En conclusión este libro me ayudo a entender que en realidad todos podemos hacer cualquier cosa que queramos, lo único que nos puede separar de lograr esos objetivos somos nosotros mismo, nada tiene que ver que el rico tenga mas posibilidades, la verdadera diferencia es quien tiene mas ganas, mas pasión de hacerlo.

Este libro me hizo creer en mi y que hay un mundo de posibilidades en donde tengo todo para poder superarme y lograr mis objetivos.

## *Reflexión*

### *El Caballero de la Armadura Oxidada*

El libro comienza hablando de la agraciada vida de un poderoso caballero, el cual vive feliz en un gran castillo, acompañado de su preciosa mujer y su pequeño hijo Cristóbal.

Pero luego el autor comienza a contar cómo todo empieza a irle mal al caballero, y es que se queda atrapado en su armadura y pierde el amor de su mujer y su hijo que se van olvidando de su aspecto. En mi opinión lo que el autor nos quiere decir con esto es que no hay que pensar sólo en uno mismo ni centrarse en conseguir un solo propósito; si no que hay que cuidar de todo lo que nos rodea y sobre todo a nuestros seres más queridos ya que ellos nos van a querer igual aunque no seamos los mejores del mundo porque a ellos eso no les importa sino que nos van a apoyar en todo lo que necesitemos y, por eso mismo, debemos pensar también en ellos a la hora de actuar.

Creo que este cuento también nos quiere enseñar que no es bueno disfrutar a solas de las cosas y que hay que aprender a compartir los buenos y los malos momentos con los demás ya que si no nuestra satisfacción será menor y porque no se puede ser feliz a solas.

Otra cosa que entendí es que no tenemos que centrarnos en las grandes cosas simplemente, y tenemos que aprender a valorar cosas como una sonrisa, una flor, o el simple hecho de ser personas y estar vivos; Cosas que ya damos por hechas y que no tenemos en cuenta, pero que a la hora de la verdad son lo más importante y que muchas veces no cuidamos como deberíamos.

Una idea importante que nos quiere transmitir con esta historia es que tenemos que liberarnos de nuestros prejuicios y de todo lo malo que nos influye a diario, que eso es lo que poco a poco va haciendo dentro de nosotros una armadura que no nos deja sentir las cosas de la vida y nos hace insensibles ante cualquier cosa, por muy brutal que sea.

En el cuento podemos ver cómo al principio el protagonista estaba extrañado de hablar con una ardilla o con una paloma, y que no aceptaba que unos significantes animales pudieran ser más inteligentes que él, pero poco a poco se fue dando cuenta de que no se trataba de que fueran más o menos inteligentes, sino que ellos no tenían prejuicios de ningún tipo y no se consideraban más que ningún otro ser de la tierra, y eso les liberaba. Poco a poco el caballero también fue liberándose de sus prejuicios, aunque le costó bastante aceptar que no era más inteligente que una paloma o una ardilla.

Esto nos muestra que para el caballero el estatus social era algo muy importante y eso era una de las cosas que le hacía tener esa armadura sobre su cuerpo; la real y la otra, que en definitiva era la más peligrosa. Hablando de la posición social, creo que el autor nos quiere enseñar a no creernos más que los demás en ningún momento, porque no lo somos. Otra cosa importante con la que me quedo es que no nos debe de importar el qué dirán si lo que estamos haciendo nos llena y es hecho de corazón.



En este libro de los cuatro acuerdos el autor nos cuenta como el ser humano nace, crece se reproduce y muere pero durante todo este tiempo acumula mucho sufrimiento que no sabe manejar, siempre tiene más sufrimiento que alegría, para esto el autor nos muestra una manera con la cual cada uno de nosotros vamos a poder cambiar todo esto, es decir, nos da una opción para poder adquirir una mente saludable, nos enseña cosas básicas para poder llegar a ser felices y vivir sin tantas amarguras.

El primer acuerdo es el de “Ser impecable con las palabras”, el uso que le des a tus palabras, puede hacer la diferencia entre hacer el bien o hacer el mal, por lo que controlar y pensar lo que vas a decir y cuando vas a decirlo marcarán la diferencia de tus actos. Nos plantea ser prudentes a la hora de hablar, a no hablar con groserías todo el tiempo y no hablar solo para causar daño en las demás.

El segundo acuerdo se llama “No te tomes nada personalmente”. Todos tenemos una manera propio de ver y entender la realidad, pero a menudo consideramos mas importante la opinión de los demás sobre nosotros mismos que la nuestra y actuamos en consecuencia alejándonos de nosotros mismos, si alguien no es cuidadoso con sus palabras podría causarnos algún tipo de daño, a menos que entendamos que esa opinión no es personal, que realmente no va directamente contra nosotros.

El tercer acuerdo habla de “no hacer suposiciones”, cosa que normalmente hacemos muy muy seguido. Normalmente para justificar las acciones de los demás hacemos suposiciones, la mayoría erróneas, pero nosotros nos las terminamos creyendo como ciertas lo cual en muchas ocasiones ( casi siempre) nos trae problemas, por esto es mejor no hacer suposiciones, si tienes dudas pregunta.

Y el ultimo acuerdo es “haz siempre lo máximo que puedas”. Lo mejor es siempre esforzarnos al máximo y hacer todas las cosas con ganas para que así resulten bien y Terminemos complacidos en todo lo que hagamos. De esta manera no tendrás nunca que lamentarte por no haber hecho tu mejor esfuerzo.

Estos cuatro acuerdos tienen la sabiduría para tratar de ser felices y llevar una mejor vida.

# “Re-invéntate”

Reflexión

Contrario a la creencia de que en la vida unos deben ganar y otros deben perder en esta constante lucha de competencia profesional, en este libro se sostiene que si el asunto se orienta de otro modo se podría evitar la conocida y masiva frustración laboral.

El libro rompe con la creencia de que solo hay una manera de conseguir el éxito, entendiendo éxito como el triunfo profesional y la felicidad personal, puesto que el éxito solo vale si es sinónimo de autoestima y acuerdo con uno mismo. Nos dice que no es necesario que sigamos los escalones de ascenso marcados en cualquier profesión y no debemos juzgarnos según la altura de la escalada, este libro hace énfasis en el valor de las diferencias sin obligarnos a la comparación.

Trabajar de la misma manera que los demás, con el mismo estilo creyendo que eso nos va a asegurar el éxito es una idea errónea ya que lo único que logramos es que no haya creatividad, innovación y que no seamos realmente dueños de nuestro trabajo.

“Tus diferencias son tus fortalezas” es el lema del libro, trabajando nuestras diferencias podemos lograr mejorar como personas tanto en el plano profesional como en el personal, ya que vamos a tener un sello personal, algo que nos va a hacer diferente a los demás y que nos va a ayudar a sobresalir.

El libro nos enseña dos pasos. El primero sería dedicarse a aquella actividad que nos complace de verdad. El segundo trabajar en ese campo llenándolo de propias y singulares características. Como dicen por ahí “la auténtica innovación consiste en ser tú mismo”.

*“Cultiva tus defectos, será lo que más envidien tus enemigos” -Oscar Wilde*

# ***La Paradoja***

**Reflexión**

El liderazgo es el arte de influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la realización de objetivos en pro de un bien común.

El verdadero fundamento del liderazgo no es el poder sino la autoridad que se construye sobre la base de buenas relaciones, servicio y sacrificio.

En este sencillo relato, un hombre de negocios que ha fallado en su liderazgo aprende ciertos principios para ejercer un liderazgo eficiente que no son nuevos, no son complejos ni requieren de ningún talento especial. El liderazgo es una decisión propia y es decisión de uno como formarlo y fortalecerlo.

Al contrario de lo que todos piensan dirigir consiste en servir a los demás, como nos dijeron en el video de “serias tu propio líder”, un buen líder esta pendiente de sus subordinados, atiende en lo posible sus necesidades, les ayuda a lograr sus metas y aprovecha sus capacidades al máximo.

En el libro realizan un análisis sobre algunos conceptos como poder, autoridad, servicio, arte, amor y como todos estos se deben de aplicar para lograr un buen liderazgo.

Después de leer yo entiendo que el liderazgo es el arte de influir en los demás, y que lo logramos cubriendo la necesidades de nuestros empleados hasta donde nos sea posible, pero no sus deseos ya que son cosas muy distintas. Si les cumplimos hasta sus deseos nuestro liderazgo no es bueno y me atrevería a decir que en ese caso no existe liderazgo alguno.

“si quieres mandar primero debes servir” pero esto no implica hacer todo lo que la gente desea, sino más bien estar pendiente de lo que realmente necesitan para lograr los objetivos y dar lo mejor de si, considerando siempre los límites y las responsabilidades de las respectivas ocupaciones.

# Seminario en la Jungla

Reflexión

Esta historia escrita por Boris von Smercek, trata sobre los técnicas para trabajar en equipo, donde sus personajes son animales de la selva, que a través de aventuras contadas en este cuento nos muestra todo lo que tuvieron que pasar para lograr el éxito, superando todo tipo de obstáculos y rompiendo sus propios paradigmas.

En diferentes etapas de la lectura nos vemos reflejados, ya que nosotros también hemos pasado por algunas situaciones similares, como reusarnos a asistir a algún taller o plática.

Un seminario en la jungla, es el reflejo de la forma en que actúan las personas en la vida, en las empresas como empleados, como directivos o como propietarios.

Desde el primer día transcurrido en la selva, podemos compararlo con nuestra vida cotidiana, porque cuando se le informa al personaje principal (la Hormiga obrera Aurelio), que debe participar de un seminario de manera obligatoria, este personaje manifiesta que no tiene un remplazo que conozca sus funciones, que su ausencia hará que su trabajo asignado se retrase. Esto lo tenemos que prever porque no estamos exentos de enfermedades, traslados o cualquier otro imprevisto en nuestros trabajos.

También es importante decir lo que opinamos, nuestras ideas, ya que son igual de importantes que las de cualquier otro miembro del equipo, además de que hoy en día las empresas quieren más del 100% de nuestras capacidades y de nuestros compromisos. Nuestras experiencias son los activos más importantes, tener un equipo de trabajo confiable y capaz, hace la diferencia entre ser líderes o no serlos.

Aurelio la hormiga, nunca antes se había aventurado fuera del hormiguero, esto lo podemos comparar con nuestros miedos al cambio de ámbito, de empleo, de jefes, cambio de clientes, de proveedores, de mercado, salir de nuestra zona de confort. Explorar significa conocer más, y como lo dice este cuento "Si no se ensaya lo nuevo, nunca se sabrá si habría funcionado".

Una vez reunido el grupo de animales citados al seminario y en medio de la presentación de cada uno ante el resto del grupo, se les formuló una pregunta para saber si cada uno tenía claro cuál es la fortaleza o plus personal. La respuesta no fue fácil, y si nos las formulamos a nosotros mismos encontraremos que tenemos que esforzarnos en darla. Es importante que además de conocer nuestras fortalezas y debilidades, conozcamos las de nuestro equipo de trabajo, al igual es muy importante la elección adecuada del personal que formara parte de nuestro equipo.

*-El que vence a otro es fuerte, pero el más poderoso es el que se vence a sí mismo.*

## **Camino al Conocimiento** DE EDUARDO GAMA ABUASALE

El libro es una gran medio para la enseñanza del mensaje del esfuerzo que se debe de hacer como humano para estudiarnos a nosotros mismos, nuestro conocimiento social y de comportamiento. Hemos creado diferentes excusas para evitar en toda medida el reconocer en nuestra persona un caso de estudio y son precisamente esas reflexiones las que pueden crear un gran cambio en nuestra forma de ver y analizar nuestra vida y después el mundo.

En base a éste punto creo que el libro es para mí una excelente forma de ver representado mi esfuerzo personal de realizar un cambio estructural en mi forma de ser y actuar que llevo emprendiendo desde hace tiempo, ello al lograr identificar muchos de esos mensajes que nos señala el ganso Tomás en las diferentes reflexiones que he llevado a cabo a través de diferentes cursos y oportunidades de crecimiento en desarrollo humano.

Debo decir que hace unos meses me era totalmente desconocido este sistema y éste rubro de estudio y en cuanto me presentaron esta metodología y la importancia del análisis personal me resulto una muy buena propuesta que por desgracia no es conocida. En gran medida éste conocimiento previo me ayudó a entender muchas de las metáforas del libro, ya que en ciertos puntos el autor presenta un conflicto en la traducción de la situación humana al mundo y vivir del ganso, conflicto que en ciertos momentos resulta patético, pues no se crea una congruencia convincente, sin embargo, me fascinaron los mensajes (previamente destacados por el autor), siendo desde el momento en que fueron leídos retransmitidos hacia mis contactos más cercanos, teniendo con ello congruencia con el mensaje de dejar huella y trascender en mi mundo.

Sin duda es un libro que puede ser aplicado en muchos momentos de la vida y nos dejará grandes lecciones sin importar el momento, pero particularmente en este que es la transición entre el estudiante y el responsable partícipe directo de una nueva sociedad, y considero que fue oportuna la elección de éste trimestre para la comunicación de éste mensaje puesto que nos podemos identificar más fácilmente como alumnos de la clase, y seguramente será mi regalo para algunos de mis amigos graduados.

## **EL CABALLERO DE LA ARMADURA OXIDADA**

La lectura me pareció muy adecuada para explicar cómo en cierta medida estamos forjando constantemente armaduras, barreras contra el mundo exterior con la idea de protegernos y de no dejar expuesto al mundo nuestro verdadero YO, sin embargo, cuando hemos formado una constante de capas que nos envuelven, ésta realidad exterior comienza a ocultar quien realmente somos y nos provoca que perdamos la visualización del mundo y nos promueve la ruptura de intereses afectando con ello nuestra estabilidad social-familiar. La metáfora de la armadura me recuerda un poco a la de la telaraña de mentiras, que nos comprime y envuelve hasta que nuestra vida completa está llena de tantas mentiras que nos somos capaces de sentirnos a gusto y comenzamos a vivir en la frustración. El problema es sin embargo, cuando nos creemos esas máscaras y al igual que el caballero nos creamos excusas y pretextos, validos sólo a nuestra vista, a fin de no quitarnos y alejarnos de nuestra apariencia-armadura construida.

Qué difícil es mostrarnos desnudos al mundo, todos tenemos miedo de la reacción que esto pueda provocar en nuestro medio-vida, la desnudez se ha vuelto un tahúr, incluso a nosotros mismos nos cuesta el vernos reflejados en el espejo sin ningún medio que nos inhiba de la realidad. Algunas terapias se basan en el permitirnos vernos de ésta forma, aceptarnos gordos o flacos, guapos o feos a fin de estar a gusto con nuestro verdadero ser, que sorprendente es el momento en el que el caballero se ve en el espejo, y se ve perfecto, radiante, amoroso, lleno de todo lo que buscaba cuando forjó la armadura y que sin querer era lo que ya tenía.

¿Cuántas veces no buscamos en el otro, en la compra, en el viaje, en el ser amado, lo que ya tenemos? La afirmación que somos perfectos por naturaleza me hizo reflexionar en el otro punto de amarnos a nosotros mismos para después amar a los demás, qué fácil sería encontrar la felicidad si primero buscáramos en nosotros mismos; pero los humanos tenemos miedo a la soledad, nos hemos creado la idea colectiva de que la soledad es sinónimo de fracaso, sin embargo que sorprendente es cuando la disfrutamos puesto que aprendemos a valorar nuestro entorno, a apreciar de la naturaleza del miedo y de nosotros mismos.

El libro me dejó muchas reflexiones me hizo afirmar en muchos puntos otros planteamientos que ya me había presentado. Debo de decir que éste ha sido un libro que siempre quise leer y que nunca se me había presentado la oportunidad.

## **LOS 4 ACUERDOS** MIGUEL RUIZ

El libro me pareció muy confuso, es cierto que nos explica de manera simple toda la conceptualización que tenía esta comunidad y por ser completamente ajena a lo establecido en mi mente, es lógico que me cause conflicto, sin embargo, encuentro sin importancia las primeras partes en las cuales nos muestra el sueño del sueño del sueño general del planeta, entrar directamente a los acuerdos es más que suficiente para el entendimiento del mensaje del autor.

Coincido con muchos puntos principalmente el segundo acuerdo **NO TE LO TOMES PERSONALMENTE**, ciertamente en éste punto irradia todo nuestro conflicto personal, consideramos que el otro nos agrede simplemente porque en ése momento no la está pasando bien, estamos alertas en cualquier momento con la espada a la defensiva para protegernos del otro, traemos la armadura y nunca vamos a la cruzada. Lo cierto es que quizá la mejor opción para mantenernos cómodos es el aplicar la tolerancia que es no sólo no agredir al otro y permitir que se exprese, sino también, en cierta medida, el ponernos en los zapatos del otro, sin amarrarnos las agujetas, y comprender más allá de nuestros primeros juicios nuestros, paradigmas diarios.

Sin embargo, es verdad que algunos lo pueden tomar como un “me vale”, la actitud que ha venido persiguiendo a los jóvenes desde los años 80 y que el resto de la población ha denigrado por considerarle negativa y mal influyente, y me hace preguntarme ¿hasta qué punto llevar esta actitud de no tomarnos las cosas personalmente? Y en qué momento esta actitud resbaladiza puede ir forjando en nosotros mismos otra armadura, una más pulida en el que el YO verdadero permanece detrás de éste sustrato, barrera tras barrera.

De igual manera el 4to acuerdo **ROMPER VIEJOS ACUERDOS**, sintetiza todo el mensaje comprendido en el libro y es sin dudar un mensaje que da pie a la siguiente lectura del temario, Reinventate. El atrevernos a hacer otras cosas ir más allá de los prejuicios que por costumbre realizamos dentro de nuestra rutina diaria, sin abrirnos a los cambios que el medio presenta, como la intolerancia a la homosexualidad o el racismo en general, nos evitaría muchos de los conflictos que llevamos y nos abriría la mente a nuevas alternativas permitiéndonos una nueva visualización de las cosas que nos suceden, el término Open Mind, es quizá un buen término para la conceptualización general de éste acuerdo y una nueva mentalidad es precisamente lo que modificará nuestra vida y forma de ver la vida.

## **Re-invéntate** Hernán Herrera y Daniel Brown

La historia de la oveja Dolly, es algo que muchos de nosotros hemos hecho constantemente, creo que todos tenemos a una persona en particular a la cual admiramos y como la que deseamos ser en algún momento en particular, desde que somos niños se nos enseña un algo un objetivo, una meta, la cual aspiramos conseguir en nuestras vidas y por la cual intentamos cursar muchos caminos, determinando y orientando nuestra vida a ese destino y meta.

Sin embargo nuestro error inicia cuando pretendemos ser esa persona a la cual admiramos, dejando a un lado nuestro verdadero yo y nuestros intereses y los taponeamos con los que la otra persona tuvo a fin de “querer alcanzar los mismos objetivos y encontrar la fórmula mágica del éxito”. Es precisamente el aspecto central del libro, el enfocarnos a nuestras áreas de oportunidad y explotarlas juntándolas con nuestras habilidades para alcanzar todo lo que nos propongamos. Me fascinaron los ejemplos que influyeron en las decisiones de Dolly, puesto que, como dice el autor todos en algún momento nos hemos identificado con ellos, salimos de la universidad llenos de esperanzas con grandes propósitos por delante y en cuanto nos topamos con algún conflicto desistimos de los mismos sumergiéndonos en una depresión al no poder encontrar lo que buscamos y ser quien los demás esperan de nosotros dejando de lado lo que somos y esperamos de nosotros realmente.

Es curioso como Dolly piensa que su sueño es lo que todos esperan de ella, pero en cierto momento no sabe qué esperar de ella misma ni si todas las decisiones que ha tomado hasta el momento son las adecuadas, lo cierto es que son los profesores y familiares que se encuentra en el camino quienes la motivan y le dan enseñanzas de vida que en el momento exacto entiende. Creo que en muchos momentos no nos damos cuenta de las grandes enseñanzas que llegan a nosotros, pero en el momento justo los entendemos y nos cambian para siempre nuestras vidas pues es en ese momento cuando nos atrevemos a hacer las cosas y comenzamos a creer en nosotros. Que importante es entonces las personas, influencias y objetivos que nos rodean, la influencia que trae nuestro medio en nosotros nos afecta en cierta medida, nos promueve a ciertas percepciones y aspiraciones, sin embargo son nuestras habilidades, y nuestro color verde lo que realmente cambiará nuestras vidas.



## Un seminario en la Jungla

¿Con qué animal me identifico? En un principio pensé que podría identificarme con la pantera puesto que siempre estoy pendiente de hacer todo en el menor tiempo posible completando con el menor esfuerzo mis objetivos y reaccionar rápido ante todo conflicto, aun cuando ésta solución traiga consigo un riesgo con mi persona. Como Lea, la pantera, procuro establecer orden en la balsa y soy generalmente quien ayuda al resto a tomar las decisiones, en cambio no soy muy fácil de convencer cuando algo va en contra de mis criterios previos.

Sin embargo conforme se avanza en la lectura también me vi reflejada en el águila, puesto que procuro visualizar y estar al pendiente de todo lo que ocurre a mí alrededor preconciendo peligros y alertando a los que están a mí alrededor al respecto. También en ciertos momentos soy un tanto presumida de mis habilidades con lo que, para algunas personas, llego a ser molesta por destacar en las mismas. Pero el águila es líder en todo momento, siempre tiene la voz de mando, al ser respetada y en cierto punto considerada por el resto de los animales, aun cuando algunos no estén conformes con ello.

Por otro lado la tortuga pese a lo lenta en algunas ocasiones, es muy astuta al momento de tomar decisiones, las prevé y estudia a fondo las posibles soluciones, lo que hace que me identifique con ella, ya que usualmente, cuando es una decisión importante medito mucho las cosas, encuentro diversas soluciones y las pongo, aunque mentalmente, a prueba, lo que me hace descartar o seleccionar alguna.

Pero todo cambia cuando se menciona a la hormiga, sus prioridades y vida, es el animal con el que más me identifico. Para la hormiga su prioridad es completar su trabajo, no fallar en aquello que le han encargado, estar al pendiente de su imagen tanto que en ocasiones ya no le alcanza el tiempo para disfrutar de su familia, su hogar y su vida social. Ama a su esposa e intenta darle lo mejor de él y por ello, pese a que sabe que quizá muchas de sus pertenencias no son las mejores, ama y valora cada una de ellas. Su visión, después del seminario es el aprender del resto de los animales, visualizar sus enseñanzas a través de sus acciones y virtudes y luego adaptarlas a las necesidades de su vida y así mejorarla. Coincido en el mensaje del autor de que es un fuerte el estar al pendiente y dispuesto de las enseñanzas de los demás para aplicarlas en la jungla de nuestra vida, creo que siempre me he abierto a ver en los demás oportunidades de aprendizaje y para aplicar enseñanzas en mi vida, hasta ahora los demás han sido mi mayor fuente autodidacta.

El libro me pareció bueno, me gusto visualizarme en animales, creo que tiene muchas enseñanzas aunque en algunos puntos es un tanto lento, su estructura me recordó a la de los gansos, sin embargo éste último es el que más me gusto. Creo que al fin de cuentas es un libro que si recomendaría y del cual estoy segura que aplicaré en muchos casos.

## **Lo bueno de la vida**

---

**Este video me agrado muchísimo y subió mi ánimo, ya que suelo pensar pesimista casi todo el tiempo y al notar la profesión del fotógrafo, viajando por el mundo y siendo optimista, encontrando lo bueno en todo lo que hacía y lo que veía, las flores, la arena, todo me pareció maravilloso.**

**El solo hecho de verlo feliz me hizo preguntarme, ¿Por qué no puedo ser igualmente feliz con todo lo que hago? Y me puse a pensar que si puedo serlo si me lo propongo, esa actitud con la vida no es pretenciosa, es poder aceptar lo que tenemos y sacarle provecho a todo, que todo es magnífico a nosotros si lo creemos.**

**Fue algo extraño, pero mi actitud cambio mucho son ese video y cada que comienzo a pensar mal reflexiono y me detengo, pensando que la situación que vivo pasara en algún momento, y que puede ser peor, que si me empeño en mejorarla lo lograré porque el secreto está en actuar y no quedarme con los brazos cruzados.**

## El Ojo del Espectador

---

Este video me recordó de inmediato a mi trabajo integral, en que un tema que abordamos eran los prejuicios sociales. Me parece tan cierta toda la historia y a la vez divertida.

Me di cuenta que a veces juzgo a los demás muy fácilmente, que a veces ni los conozco lo suficiente y ya estoy opinando cosas sobre ellas, asegurando en algunas ocasiones sin ni siquiera estar segura de ello.

Además de eso, recordé las veces que he notado que los demás creen ciertas cosas de mi que no soy, porque se hacen ideas erróneas y pues caemos en lo que sucede en el video.

Me di cuenta que debo de aprender a analizar, a cuestionarme y cuestionar a los demás antes de crearme prejuicios, porque puedo cometer errores graves en juzgar a las personas, además debo aprender a conocerlas como son, y aceptarlas sin juzgarlas, porque considero que cada uno es el que marca y sabe cómo maneja su actuar y su pensar y no que porque esos aspectos sean distintos en nosotros debemos de tachar a los demás.

## El sueño del caracol

---

La historia de este video ya me era conocida de manera escrita y el verla en video me sorprendió un poco, el saber que era una historia importante como para llevar un proyecto en video de ella. Me hizo sentir triste porque yo soy de las personas que vive a futuro, siempre hago planes y muy pocas veces me fijo en el aquí y ahora y comprendí que debo de tomar riesgos, actuar en el presente, ya que la vida pasa rápidamente y no quiero arrepentirme de no haber hecho tal o cual cosa por pena o por mis miedos.

Al igual, relacione este video con los temas que acabábamos de comentar en clase, y comprendí que todos somos diferentes, que vemos el mundo distinto, y que nunca podemos suponer sobre como es alguien o lo que siente, es más debemos de asegurarnos mediante la comunicación, así podremos aprovechar todas las oportunidades que tengamos o podremos estar tranquilos sabiendo que podemos expresar plenamente lo que sentimos y así también no quedarnos con la duda de lo que sienten los demás.

## Los pepinillos del entusiasmo

---

Entusiasmo es lo que puedo decir de este video, me dejo una grata sensación de que puedo ser una líder si es que me lo propongo. Los tres pepinillos de los que habla, el entusiasmo, el inspirar confianza y la integridad son aspectos muy importantes y necesario que no había tomado en cuenta, pero que sé que puedo tenerlos si me esfuerzo además de que considero con valores que debo de tener presentes en mí solo es cuestión de aprender a manejarlos.

El valor que causo que más reflexionara fue la integridad, considero que actualmente es muy difícil encontrar personas que respeten a las demás, es decir, tengo un aspecto de las actitudes humanas actuales que me hacen pensar que no les importa dañar a las demás personas con comentarios hirientes sin pensar que esa persona puede dañarse de por vida con unas palabras mal aplicadas.

El ejemplo que se maneja en el video, el chico de la gran sonrisa que no confía en él por su aspecto físico para poder atender a los clientes de una fuente de sodas y me hizo pensar que nosotros somos nuestros propios limitantes, y que siempre ese incentivo, alguien que te diga lo bueno que eres en algo, puede beneficiarte a quitarte esas limitantes y a correr el riesgo. Además me parece un acto muy humano el poder lograr que las demás personas salgan adelante y superen sus limitaciones, es por eso que me sentí muy animada además de proponerme a mí misma el logro de llegar a ser un líder y sobre todo un buen líder.

## ¿Sería yo mi propio líder?

---

Este video me hizo ver las cosas desde otra perspectiva, dándome cuenta de que muchas veces creo que estoy haciendo las cosas lo mejor posible y que soy excelentes, mas sin embargo no he probado ponerme en los zapatos de los demás para en verdad corroborar si es que soy la persona que creo y si es que estoy logrando beneficiar a las personas de las cuales soy líder.

Actualmente no me considero líder, y aunque he realizado muchos proyectos en equipo, creo que siempre ha sido equitativo el trabajo o alguno más de mis compañeros ha sido el líder y en las ocasiones en las que he sido como un tipo de líder he cometido muchos de los errores que muestra el video, ya que a veces no dejo que exista participación de mis compañeros porque creo que esas actividades las puedo realizar yo, además de que a veces he pensado que el asignar las actividades que cada quien hará, buscando beneficiarme a mí es la mejor opción, pero con el video me di cuenta de que no es así.

Pude conocer mis limitaciones en cuanto al desempeño de un líder, además de muchos tips para poder ser un buen líder y no afectar a mi grupo de trabajo, al contrario, todos trabajando juntos y logrando formar un mejor equipo, aprendí que debo delegar actividades y que no solo por ser el líder me podría imponer ante los demás.

## El Virus de la Actitud



La verdad el video me pareció entretenido y en algunos momentos graciosos ya que algunas de las situaciones que en se plantean en el video las hemos vivido pero no sabíamos porque pasaban ni como deberíamos de reaccionar ante ellas.

Con este video nos dimos cuenta que tipos de actitudes tomamos algunas veces eh incluso, o al menos yo, me di cuenta cuales son las actitudes que tengo y porque a veces reacciono así, porque en muchas ocasiones no tengo ni idea de porque me siento así.

También me sirvió para ver de que manera, cuando tomo esas actitudes, puedo afectar a los que me rodean y si es el caso a los miembros del equipo del que sea parte, en este caso vi que algunas veces no sabemos manejar la forma de actuar de los demás, no nos ponemos a pensar que tal vez tenga una razón para sentirse así y por ende actuar de esa manera.

En conclusión aprendi que debemos de aprender a identificar lo que nos esta pasando, lo que estamos sintiendo para poder actuar de la mejor manera y no afectar a los demás con nuestra actitud y en caso que sea algún otra persona la que tiene una mala actitud ver de que manera lo podemos ayudar para que se sienta mejor y sus acciones sean mejores.

El video habla sobre Dewitt Jones un fotógrafo especializado en temáticas sobre naturaleza como lo es National Geographic, en el video el no cuenta algunas lecciones que le ha dejado esta empresa y las cosas que ha aprendido a través de sus viajes y las fotografías que en ellos ha tomado.

Desde que era muy pequeño se interesó por la revista y en esos momentos jamás cruzó por su mente que trabajaría para ella. Cuando comenzó a trabajar su mentalidad era la de buscar siempre la perfección, así como la mayoría de nosotros pensamos, pero cuando comenzó a trabajar para National Geographic tuvo que abandonar esa idea ya que la política de la empresa era “Celebremos lo que este mundo tiene de bueno”, nos cuenta, por medio de anécdotas, como esta filosofía puede cambiar la forma en como vemos o percibimos los diferentes sucesos que nos pueden ocurrir en la vida diaria.

El nos cuenta una anécdota de cuando lo mandaron a unos campos en alguna parte de Europa a fotografiar flores de dientes de León, para su sorpresa cuando llegó a los campos no había tantas flores como él esperaba y además el cielo estaba nublado por lo que decidió que esperaría hasta que las condiciones le permitieran tomar una buena fotografía, o al menos eso es lo que él creía. Regresó un mes después y se dio cuenta de que había menos flores que la última vez que estuvo ahí, por lo que en vez de pensar de la misma manera que en aquella ocasión decidió aplicar su nueva filosofía y como resultado obtuvo las fotografías que tanto había esperado.

Con esta historia nos damos cuenta que la idea de buscarle el lado bueno a las cosas es muy pero muy cierta ya que muchas de las cosas que queremos hacer siempre estarán condicionadas por variantes o factores, que en muchas ocasiones no estarán en nuestras manos y que no podremos controlar, por lo que es mucho más funcional y placentero buscarle el lado bueno a las cosas en lugar de lamentarnos y amargarnos porque las cosas no salieron como nosotros esperábamos.

Encontré una gran relación del video con lo que nos dicen en la lectura de Los Cuatro Acuerdos, pero con lo que nos dice que NO debeos de hacer. Lo primero que relacione fue el acuerdo de las palabras ya que muchos de las personas que habían visto al protagonista no se fijaban en lo que decían de él y como todo eso podría afectarlo lo decían sin medir las consecuencias.

Todos y cada uno de ellos hacia suposiciones sobre porque el protagonista actuaba de tal o cual manera, todos creían que lo que ellos habían visto o creía haber visto la verdad de él, cuando en realidad cada uno había visto lo que querían ver. Muchos de ellos, como por ejemplo el chofer se tomaban personal lo que les decía el actor, cuando en realidad el no lo hacia de tal manera, pero ellos lo sentían asi y por ende lo contaban como si el lo hubiera hecho de esa manera y fuera un maleducado o incluso grosero.

Algunos de ellos como por ejemplo el chofer o la modelo no aplicaban lo que dice el cuarto acuerdo, no hacían el máximo que podían por ende todo lo demás no les salía de la mejor manera como a la modelo que al final no poso para el pintor por no haberle dado la importancia y haber llegado tomada a la sesión, o el chofer que al hacerlo de mala gana solo obtuvo lo que el creyó fue un mal trato del pintor, pero en realidad no fue así.

Con el video comprendí que no siempre todos vemos las cosas de la misma manera o mejor dicho que casi nunca lo hacemos, pero mas sin embargo muchísimas de las veces no ocupamos de juzgar el comportamiento o las acciones del otro si antes saber que es lo que le sucede o que s lo que hay detrás de sus actos, por ende suponemos miles de cosas que normalmente están mal. Debemos de ser tolerantes con las opiniones de los demás porque cada quien ve las cosas según sus experiencias y cultura, ahora si aplica la frase de que cada quien cuenta la historia según como le fue en la feria.



El cortometraje me pareció muy bien hecho al igual que muy bueno, la verdad me gustó mucho lo único que si como que me llamo la atención fue que la canción estuviera en español cuanto el idioma del cortometraje era alemán.

El cortometraje nos habla de lo efímero de la existencia que a manera de hacer visual la metáfora, habla del que las personas nos encerramos bajo nuestro caparazón, pensando que si salimos del el o dejamos escapar sentimientos, emociones y demás cosas subjetivas, nos volveremos del todo vulnerables ante cualquiera, perdiendo quizá el control de nuestra vida misma. Considero que esto en realidad li hacemos muy comúnmente, pensando en que quizá el deber ser se debe de anteponer al auténtico y genuino ser.

Pero realmente, considero que queda la enseñanza de que no únicamente las oportunidades de la vida se nos dan de manera explícita, sino que de la forma más increíble o imprescindible, también se puede evidenciar o manifestar ; aunque a decir verdad nunca lleguemos a pensar que pudiese ser así, y también que los libros no únicamente sirven para narrar increíbles historias, sino que también pueden ser el puente para construir una otras historias..

## **Los Pepinillos**

**Reflexión**

En un principio se me hicieron un poco aburridos los videos aunque la verdad si creo que nos aportan algo importante, que tiene un poco que ver con lo que plantean en el libro de “un seminario en la jungla” en especial la parte de encontrar nuestro pepinillo o en otras palabras encontrar eso que nos hace diferentes a los demás, aquello que es nuestro plus nuestro valor agregado.

Según los videos ese plus es lo que nos pues hacer tener éxito, ya que eso va a hacer que los clientes nos contraten o en otro caso que los jefes se fijen en nosotros y que nos tengan mas en cuenta para futuros proyectos o para un ascenso.

Otra cosa que me llamo mucho la atención es la parte de la actitud, el ejemplo de la mesera me pareció muy bueno ya que es muy cierto que si una mesera te trata bien le dejas una buena propina y sino ni las gracias le vamos a dar. En este sentido algo que si me movió mucho el tapete fue la parte de que los demás siempre van a esperar una buena actitud de nuestra parte ya que ellos no saben si fue un buen día para nosotros, si estamos desvelados, cansados y si tenemos algún problema y en mucho de los casos a ellos no les va a importar ya que ellos no tienen la culpa de nada y por ende van a querer un buen servicio .

## ***¿Sería yo mi propio líder?***

**Reflexión**

Me pareció un video muy interesante ya que la verdad nunca me había puesto a pensar como es que los demás me ven cuando estoy en el puesto de líder, ya sea dirigiendo algún proyecto de la escuela o en el servicio social, nunca me he fijado en cual es mi reacción antes ciertas circunstancias que se pueden llegar a dar cuando estoy en el puesto de líder, y mucho menos me he fijado en como reaccionan los demás a mis reacciones.

Creo que es un ejercicio muy interesante y al hacerlo también, en algún momento puede llegar a ser complicado, porque nos vamos a dar cuenta de algunas actitudes que tomamos y que tal vez no sean la mejor opción, ahí es cuando se torna complicado porque en general nos cuesta mucho trabajo admitir que nos equivocamos o que cometimos un error, pero es ahí donde esta nuestra área de oportunidad ya que es ahí donde tenemos y podemos mejorar para llegar a ser un mejor líder.

Creo que evaluándome hoy, habría momentos en los que si sería mi propio líder pero también habría otros donde por ningún motivo lo sería ya que hay situaciones en las que lo que estoy diciendo o queriendo hacer están bien, pero lo malo esta en la forma en que lo dijo ya que podría sonar muy golpeado o de mala gana, creo que es ahí donde esta mi área de oportunidad, en mejorar mis formas de comunicación.

## El Buscador

---

Este pequeño cuento me impacto en un principio, e inmediatamente provoco en mí el reflexionar acerca del final que plantea. Usualmente no hago una lista de las actividades que realizaré diariamente, ni semanalmente ya que me gusta que las cosas sean improvisadas y ocasionalmente termino por hacer actividades que no me gustan, pero que por una razón me siento obligada a hacer, ya sea para complacer o quedar bien con alguien más, y al final no me satisface el hecho de hacerlo.

La decisión es mía y de mi depende seguir guardando apariencias o hacer lo que me interesa en todo momento que tenga oportunidad sin poner a los demás antes que a mí, esta vez, ponerme a mí antes que los demás. El tiempo que tengo en esta vida es muy poco, pero solo yo sé cómo aprovecharlo, disfrutando al máximo cada momento y haciendo logros por mí y para mí solamente. En parte esta frase me hace sentir un poco egoísta ya que considero importante tomar en cuenta a los demás claro para no dañarlos.

Considero que debe de existir un balance, un concepto de ayuda, no de sacrificio y que si llegara un punto en el que tuviera que sumar la cantidad de momentos felices y considerados vividos, esa suma fuera la mayoría de mis días sobre la tierra y sentirme satisfecha y feliz de todo lo que realicé en cualquier aspecto de mi vida.

## El Elefante Encadenado

---

Con este cuento me puse a pensar en las diferentes limitaciones que ponemos ante nosotros. Yo soy la única que crea esas barreras y la única que las puede derribar si es que deseo salir adelante. Me suele pasar que cuando realizo algo y no tengo éxito en ello, me doy por vencida, sin darme cuenta que puedo volver a intentarlo y puedo prepararme para que la próxima vez que lo intente tenga una mayor posibilidad de lograrlo, y además, que si no lo logro de nuevo, puedo seguir intentando sin miedo a fracasar, si es que algo que deseo muchísimo.

Creo que a mi me cuesta mucho trabajo seguir eso, porque olvido las ocasiones en las que he luchado por algo, por ejemplo, cuando deseaba andar en bicicleta, a pesar de las caídas y del miedo de volver a caer, pues lo intentaba, hasta que pude lograrlo y debería de ver todos los retos como eso, como lograr andar en bicicleta y seguir intentando, cosa que no hago muy seguido, porque suelo darme por vencido rápidamente.

Sé que si no me esfuerzo lo suficiente y no me mentalizo para llegar a mi meta nunca lo lograre, porque con los fracasos me resignare a quedarme en donde estoy, pero también sé que si lo intento cambiar y lo logro, podre conseguir mis objetivos.

## Alumno 2

### Reflexión Cuento

Bueno el cuento habla sobre un hombre que encuentra un cementerio donde en lugar de poner, en la lápida, el tiempo que paso desde que una persona nació hasta que murió ponían la suma de los momentos en que la persona fue feliz, esto se podía ya que cada persona de ese pueblo llevaba una especie de diario donde anotaba cada momento feliz que había pasado.

El relato me hizo pensar en los momentos en los que realmente he sido feliz, pero también cruzo por mi mente si realmente se en que momentos he sido feliz, si realmente reconocer eso momentos o para empezar si sé que es la felicidad.

Muchas personas describen la felicidad de diferentes maneras, todas guiándose por sus propias experiencias, por lo que cada quien tiene su definición de felicidad por ende hay miles de definiciones de felicidad, así que cada persona debe de forjar su propia definición de felicidad y definir esos momentos en los que ha sido feliz.

Muchos creen que debes de ser feliz para poder vivir, que si en tu vida no hay felicidad no es vida, yo no creo que las cosas sean asi, yo pienso que el simple hecho de estar vivo es motivo de felicidad, que al vivir , pero de verdad vivir, la felicidad vendrá sola, así que a vivir.

## *El elefante encadenado*

El cuento me pareció una manera muy buena de explicar porque dejamos de intentar algo después de un tiempo y como nuestra mente se pone obstáculos sola y con el tiempo llega a creer que de verdad no puede afrontar el problema.

Tuve una experiencia de niña donde estuve segura por mucho tiempo que no podía atravesar el “pasamanos” en el parque porque cada vez que lo había intentado había fallado y me caía, aun cuando ya era mayor seguía creyendo que simplemente no era una habilidad que estaba en mí y que nunca iba a poder hacerlo hasta que un día quejándome de que no quería intentarlo porque sería una pérdida de tiempo lo hice, caí, pero me di cuenta de porque lo estaba haciendo mal, porque no me sujetaba con la suficiente fuerza en mis manos, me cansaba muy rápido, me dolían los brazos y me soltaba. Lo intenté y logré atravesar todas las barras porque aunque me dolían los brazos y me costaba mucho esfuerzo y sentía que no lo iba a lograr me agarré con mucha fuerza y me mentalicé a que no iba a soltarme por nada del mundo. Ese día entendí que podemos seguir tratando aunque ya haya pasado mucho tiempo porque día con día aprendemos cosas nuevas y tal vez cuando intentamos por primera vez no estamos preparados pero algún día puede que si lo estemos.

Creo que todo está en nuestra cabeza y que es cosa de que nos mentalicemos positivamente y si fallamos que eso no nos desmoralice.

## Otras reflexiones

### La Tristeza y la Furia



Sé que muchas veces he herido de maneras muy crueles a las personas que más quiero, tal como lo describe el cuento, actué de manera cruel, ciega, terrible y enfadada. Dejé que mis emociones me dominaran y me rendí a mis impulsos, siempre a la defensiva, a la más mínima provocación (aunque ni siquiera lo fuera) respondía con agresividad, con pésima actitud. Muchas veces me daba cuenta inmediatamente después de cómo esas respuestas tan negativas afectaban a las demás personas y sin embargo no tenía el valor para ofrecer una disculpa, me apenaba tanto de ver lo que los demás veían en mí cuando reaccionaba así que no podía ni verlos a los ojos por un momento. Así mismo he experimentado cómo cuando mis intenciones son las mejores, el estado de ánimo de los demás hace que no correspondan a mi buena voluntad y experimento una sensación muy desagradable, experimento lo mismo que veo en los demás cuando yo me comporto de esa forma.

Esta lectura me hizo pensar mucho en que mi agresividad es sólo una máscara que proyecto a los demás para ocultar lo que no acepto de mí mismo, no quiero admitir las cosas que no me gustan, no hablo de ello y por eso lo sacó de otras formas destructivas de las que pronto me arrepiento.

Creo que el hecho de reconocer cuando cometí esos errores es un gran paso, pero no es suficiente, porque finalmente cuando me doy cuenta el daño ya está hecho y como dice Miguel Ruiz, el daño no es sólo para la otra persona sino para mí mismo. Por eso mi objetivo es estar en paz conmigo y darle solución a los asuntos que me tienen triste e insatisfecho conmigo mismo para evitar proyectar agresividad y en su lugar predicar amor, amándome a mí podré amar a los demás.



## Reflexión Unidad 2

---

El cambio depende de mí, es algo muy importante que me ha dejado esta unidad. Para mí es muy fácil idear muchos cambios, ideas para cambiar mi aspecto físico, para estudiar tal o cual cosa extracurricular, realizar actividad física, una infinidad de cambios que solo se quedan en la fase de planeación y que muchas de ellas no llevo a cabo.

Aprendí que si realmente quiero algo, debo de comprometerme fijarme esa meta y hacer lo que tenga que hacer para lograrla, aceptando ese cambio que resultara dentro de mi estilo de vida y dentro de mi persona.

A veces no es fácil el cambio y sé que por muchas razones, nos ponemos barreras para no avanzar y es porque no queremos dejar ir al pasado.

Ciertamente esta unidad ha producido un cambio en mí en cuanto a pensamiento, ya que hay muchos detalles de los que me di cuenta, entro los cuales el dejar el pasado atrás y el futuro incierto, que debo de hacer lo que desee en el presente para ser feliz, por supuesto que pensando en que esas acciones afectaran o mejoraran de alguna forma lo que se encuentra años adelante, pero siempre realizando acciones no como planes, y realizándolas sin miedo, porque si no enfrento esos miedo jamás podre avanzar y solo me estancaré.

Me llevo un muy buen sabor de boca, además de tener toda la actitud de ponerlo en práctica, porque si deseo un cambio y me siento más segura de poder lograrlos.

## REFLEXIÓN UNIDAD 2

En ésta primera unidad he podido reconocer de diferentes maneras el tema del Desarrollo Humano, sin duda nos ha hecho reflexionar en general a través de distintos puntos de análisis sobre el comportamiento que he venido ejerciendo a lo largo de mis últimos años de experiencia.

Cierto es que muchas veces vi reflejado los ejemplos en personas a mi alrededor en vez de en mi misma, puesto que ésta es una de las acciones más difíciles que tenemos como seres humanos. Sin embargo creo que me he comenzado a dar la oportunidad de reflexionar a través de mi crítica hacia las otras personas, en particular después de la última clase donde se mencionó que LO QUE CHOCA CHECA. Estoy ansiosa por descubrir nuevos métodos para generar el cambio puesto que supongo ahora estamos en la fase de detección del problema y análisis del “caso”.

Muchos temas han creado controversia en mi en especial a través de la lectura que dejo a la luz muchos valores y aspectos de la vida que, gracias al medio y las actividades, he denigrado en importancia y otras a las cuales yo habría considerado un hobby son tan o más importantes que las anteriores pues expresan y reflejan realmente mi contenido humano, como el ayudar a los demás gansos, por ejemplo.

Así mismo, he de confesar, que me agradaron mucho los test, y agradezco la preocupación por hacernos partícipes de los mismos ya que considero es la mejor forma de analizar adecuadamente nuestro subconsciente y en verdad encontrar la raíz del problema y en general han causado gran expectativa sobre el resto del curso.

No sé si se pudiera agregar en cierto momento a la planificación del curso la correcta elaboración de un curriculum vite, ya que he visto que en el medio del diseño gráfico éste ha sido comprendido como una competencia visual desde ese momento y han venido representados en distintos formatos, formas, colores y tamaños, y en mi educación lo he comprendido como un documento simple, con la información más representativa pero sintetizada de manera eficiente y precisa, sin ninguna diferencia de color más que el negro sobre blanco. Quisiera se nos pudiera brindar información sobre éste aspecto que también es fundamental en el momento de buscar un empleo.

### Reflexión Unidad 3

---

Es muy importante el conocer qué es lo que proyectamos comúnmente, solemos ser muy egoístas y fingir que todo lo que proyectamos es lo que concuerda con nuestras expectativas, sin embargo a lo largo de la unidad descubrí que muchas veces no es congruente lo que nosotros creemos que proyectamos con lo que realmente el otro está percibiendo de nosotros.

Todos nos enfrentamos a la creencia de que todo el mundo externo a nosotros está erróneo y cuando nos damos la oportunidad de visualizar adecuadamente la situación sin prejuicios y nos percatamos de las realidades no coinciden con los que esperamos comienza un trance emocional que puede sumergirnos en una autoestima baja, por eso creo que la unidad está bien planteada en el momento en que después de habernos enfrentado a nuestro YO externo, nuestro YO subconsciente en su contraste con el YO interno, nos hable un poco sobre el autoestima, y los medios para no permitir que los malos hábitos en nuestra forma de vernos nos afecte realmente.

La parte que más me impresionó fue el ver cómo muchas de las personas que comúnmente definimos como arrogantes y demasiado enojonas, son en realidad personas que sienten un miedo muy profundo, y que tal vez nos están pidiendo auxilio a través de su hostilidad. ¿Hasta dónde nos conocemos realmente? Todos estos prejuicios e ideales que tenemos respecto de la persona que todo el mundo ve y lo que esperamos ser ¿nos están afectando? Sin duda una de las partes que creo que explica de mejor forma esto es la parte de las creencias, la educación que recibimos desde nuestra niñez nos ha generado ciertos estándares que se han vuelto nuestras pautas para nuestra creación de nuestra armadura-máscara, aquello que consideramos bueno, poderoso, exitoso y grandioso nos lo hemos hecho disfraces a la medida, pero ¿es realmente lo que somos? Y peor, ¿lo que ven los demás de nosotros?

Por otra parte el hecho de habernos introducido en toda esta parte de la congruencia entre lo que decimos y hacemos aunado a no hacer prejuicios (partidos de nuestras creencias) antes de tratar a la persona u objeto, nos hace recapacitar en lo fácil que es en todos los momentos el mentirnos a nosotros mismos, el estar pendientes de como rechingar al de alado, no darle importancia (fingir que no vale), no hablar abiertamente sobre lo que pensamos y decimos, no es precisamente lo que somos y entonces ¿por qué lo hacemos? En general creo que éste fue un punto que nos pegó a todos y se sintió más en el ambiente durante las clases por lo que considero que fue la unidad que más nos hizo reflexionar.

## Reflexiones

### Comunicación Asertiva en Equipo

No fue hasta este video donde comencé a pensar que la asertividad es una forma completa de ser y no solamente una cualidad. Sí tenía en cuenta algo así como que hay gente pasiva, pasiva-agresiva y agresiva, pero nunca pensé que ser asertiva fuera una cuarta opción (al menos no con esa palabra y definición).

Entonces, para ser asertiva tengo que decir las cosas abierta, honesta y respetuosamente ("sin negar los derechos del otro")... a eso le agregaría pacientemente o calmadamente, hablando en términos de no engancharse. Me pareció muy importante pensar que alguien asertivo tiene que pensar en sí y en los demás, en ese orden: hablar en primera persona, sobre lo que piensa y siente, compartiéndolo con otros sin llegar a lastimarlos.

Y, lo siguiente lo enlisto para mí, para decir algo asertivamente se necesita:

- 1.- Saber lo que quiero decir
- 2.- Escuchar y aclarar (corroborar, como habíamos hablado antes)
- 3.- Hablar y cuando saber decir "no" (sin sobreexplicar ni disculparse, sólo dando una razón desde mi punto de vista)
- 4.- Negociar y buscar otras soluciones (siempre pensar en un ganar-ganar)
- 5.- Decirlo por mí misma (Yo pienso..., yo quiero..., yo siento...)

Siempre me ha gustado hablar las cosas de frente pero me he dado cuenta que últimamente, con todo el desarrollo tecnológico, muchos hemos perdido capacidad de afrontar este tipo de situaciones: a veces es mejor mandar un mensajito del celular en lugar de citar a una persona en un café... Creo que ya teniendo conciencia de una definición y de procesos para ser asertivo, es más fácil para mí poder aplicarlo.

## **Reflexiones**

### **El Anillo**

A veces gente que no sabe apreciar ciertas cosas como buenas puede hacer que uno se sienta mal, por lo que es mucho mejor no prestarles atención y buscar rodearse de las personas adecuadas. Eso me pasaba mucho cuando vivía en Ixtapa: yo no bebo, no me nace bailar y por lo tanto detesto los antros. Allá, todos mis compañeros de la preparatoria me tenían como una chica aburrida y rara, sólo porque no me gustaba lo mismo que a ellos. Después me vine a vivir al D.F. y pude hacer migas con gente con intereses y valores parecidos a los míos y ahora estoy realmente de decir que tengo muy buenos y verdaderos amigos.

### **Estas aquí para ser feliz**

Adoré ese comercial cuando salió en la televisión y aun cuando lo he visto millones de veces y que sé que está auspiciado por CocaCola, me llena de emoción. No por ir creciendo y estar en una situación difícil, uno bebe dejarse llevar por sentimientos de desesperanza o tristeza. El simple hecho de estar vivo es algo por lo cual estar feliz. Tener la oportunidad de ser y hacer. Pienso que lo más importante es nunca perder la capacidad de asombro y nunca pensar que uno ya creció demasiado (las personas nunca dejamos de aprender y siempre tenemos la posibilidad de perfeccionarnos un poquito más –aunque no absolutamente-).

### **Cuando me amé de verdad**

Darme cuenta que estoy en el lugar correcto, vivir el ahora, saber que lo que yo haga depende de mí, procurarme a mí misma evitando cosas que me dañen, aceptar cuando me equivoco (pero también cuando hice algo correctamente), aprender de todo lo que pasa en mi vida (bueno o malo) y aprender que mi mente, corazón y espíritu tienen que estar en equilibrio... todo esto es lo que me llevará a tener una vida feliz y sin ataduras.

### **Lo bueno de la vida (NATGEO)**

El video me fascinó, no sólo por las fotografías que pasaban, sino que por lo que el fotógrafo decía: todo depende de tú VISIÓN... Ver posibilidad en donde otros ven escasez, celebrar lo bueno que tiene este mundo todos los días y todo el tiempo, creer profundamente en que algo bueno hay (pues sólo lo veré si creo en ello)...

Preguntarse en cada situación “¿Qué hay que pueda celebrar?”, “¿Qué está bien aquí?” (en lugar de ver lo que está mal).

Saber esperar (algo ordinario, con un poco de paciencia, puede convertirse en algo extraordinario).

Una parte que me gustó mucho fue la de la señora tejedora, cuando dice “Cuando yo tejo, yo tejo”. Poder enfocarse en una cosa: saber quién eres y nada más...

### **El paquete de galletas**

Realmente cuando empezamos a leer esta presentación yo le dije en voz alta que a mí no me haría feliz que alguien tan sínico viniera y se comiera mis galletas así. Al terminar la presentación, estaba igual que la señora del cuento: avergonzada de mi egoísmo. Creo que tengo que trabajar más en eso... Si bien confío algo en las personas (a diferencia de quienes crecen en la ciudad) y puedo hacer algunas cosas sin tener intenciones ulteriores, tengo que trabajar aun más en el celo que guardo respecto a mi espacio personal.

### **Las Gafas**

Sí me puse a pensar mucho en la importancia de decir las cosas... ¿Cada cuando se verifica lo que se le dice al otro?

Verificar y ser asertivo siempre puede evitar malos entendidos.

### **Al ojo del espectador**

Se me hizo una película graciosa pero muy cierta. El juicio o la valorización que hago de cualquier una situación o persona dependen mucho de cómo sea yo, de lo que alcance a percibir y poco de cómo reaccionen los demás ante mí.

Me gustó mucho la frase que dijo el narrador de “hay quienes ven la verdad, hay quienes ven la mitad de ella y hay quienes nunca la ven”. Al igual que en la reflexión de *Las gafas* está muy clara la importancia de la verificación.

## **Regalos de Rabia y Rencor**

¡Me encantó! Me costó mucho trabajo aprender eso pero entendí que en verdad es uno el que termina haciéndose o no daño: uno elige a qué prestarle importancia y qué ignorar. Si alguien me quiere hacer daño, ¿porqué prestarle atención a lo que me dice?

## **La Tristeza y la Furia**

Como estuvimos hablando en la clase de que es sencillo confundir enojo con tristeza, quedó muy bien este cuento. Creo que sí tiene mucho de cierta la descripción metafórica de los personajes. Me ha llegado a pasar mucho que cuando estoy muy enojada por algo, no pienso detenidamente las cosas, trato de solucionar (claro, no siempre de la mejor manera) rápidamente y la mayoría de las veces eso acarrea más problemas.

Me agradó la descripción de la tristeza, ya que no lo había pensado así, “perezosa, sin ningún apuro (o más bien sin conciencia del tiempo)”... ¡es muy cierto! Cuando me he llegado a deprimir, no me importó quedarme en ese sentimiento tan inútil, sólo dejándome llevar por las situaciones de alrededor.

Aunque, en cambio de la lectura, a mí me han llegado a dar dos etapas de depresión en mi vida y ambas fueron por estar en realidad enojada: enojada conmigo por no poder perdonarme el no haber convivido lo suficiente con mis abuelos maternos. Aunque la última vez también se junto con miedo, o quizás decepción, pues a la mitad de la carrera no estaba contenta de no sentirme bien con lo que hacía en la escuela...

Afortunadamente, esos ya son tiempos pasados y lo mejor es que pude aprender de ellos.

## **Reflexión 2 Cuento - Escalera**

En nuestra vida nos hemos encontrado con muchas personas a las cuales amamos, respetamos y que consideramos importantes en nuestra toma de decisión, algunas las hemos adoptado como nuestros tutores de enseñanzas humanas y consideramos que sin su guía diaria no podremos desenvolvemos de la misma forma, por ello tenemos miedo en muchos momentos de apartarnos de aquel núcleo en el que nos sentimos cómodos y en confort.

Cuantas veces este miedo no ha impedido que partamos en un rumbo el cual merecemos por temor a la soledad y al no encontrar una fuerza de apoyo en el futuro. Evitar aceptar trabajos que nos impidan estar cerca de nuestra familia, nuestra pareja, nuestro medio es una condición que nos hemos impuesto en la actualidad y que no vemos que pronto será un medio necesario en el desarrollo de un mundo globalizado en el que las fronteras ya no son excusa para desenvolverse en nuestros sueños.

En muchas ocasiones no nos es fácil el no mirara atrás y dejar de lado a las personas que amamos, cierto es que no las podremos arrastrar a nuestro costado por toda la vida pero tampoco considero válido el hecho de dejarlas abandonadas y continuar avanzando. Considero un poco dura la metáfora del cuento puesto que en realidad no lo podremos realizar en muchas ocasiones de ésta manera. Podremos continuar avanzando en la escalera pero si nos alejamos de aquellos que aunque atrasados están y tienen una perspectiva que nos permitirá evitar que volemós más allá perdiendo el control de nuestra vida y necesidades.

Sin embargo, creo que es un buen ejemplo en el caso de amistades o parejas que traen consigo más carga que ayuda y que es bastante válido el dejarlas ir para continuar con nuestro camino.



## **Ejercicio en Equipo de competencias**

### **INSTRUCCIONES**

**Entregar un informe por escrito de lo solicitado al departamento de Recursos Humanos.**

**( los modelos de competencia del perfil de Diseñador Gráfico que necesita la empresa).**

- 1. SE FORMARAN 3 EQUIPOS**
- 2. EL EQUIPO NOMBRARÁ UN LIDER DE PROYECTO**
- 3. EL LIDER DE PROYECTO TENDRÁ QUE ORGANIZAR AL EQUIPO PARA CUMPLIR LA META. ENTREGANDO POR ESCRITO LO SIGUIENTE.**
  - **Como se organizo**
  - **Planeación que desarrollaron**
  - **Objetivos**
  - **Tiempos**
  - **Actitudes del equipo en general y por integrante**
  - **Cumplimiento del equipo general y por integrante**
  - **Informe al departamento de Recursos Humanos de las competencias por puesto.**
  - **Recomendaciones**

**Gestión del Diseño**  
**Carta al departamento de Recursos Humanos**

*Como nos organizamos*

La organización fue simple de pares, propusimos acuerdos, pero no se concreto nada al final, la necesidad de resolver este problema de recursos humanos nos llevo a la elección de un líder.

La postulación fue unánime menos por uno.

*Competencias conductuales*

**Creatividad**

Habilidad para generar, reconocer y aceptar soluciones imaginativas e innovadoras en situaciones de negocios.

**Actitud de servicio**

**Iniciativa**

Habilidad propositiva para influir positivamente así como participar activamente en eventos

**Habilidad para aprender**

Capacidad para asimilar y aplicar nuevas informaciones.

**Trabajo en equipo**

Organización y realización de actividades efectivas y flexibles, basadas en la confianza, conocimiento y responsabilidad de los miembros.

**Ejecución**

Demanda de personas aptas para hacer que las cosas sucedan como deben de realizarse, para implementar acciones con base en los planes.

**Integridad**

Virtud para actuar con base en las normas éticas, sociales y los principios organizacionales.

**Compromiso con la compañía**

Sensibilidad y disposición a desempeñar su puesto teniendo presentes los preceptos empresariales

**Calidad**

Hace las cosas bien, desde la primera vez, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes.

**Diversificación**

Cultivar las oportunidades a través de personas, situaciones y alternativas diversas.

***Habilidades técnicas*****Manejo de paquetería Adobe**

- Photoshop
- Illustrator
- Indesign
- Lightroom
- Flash

**Office**

- Word
- Power Point
- Excel

**Manejo de herramientas**

- Cámara réflex

**Habilidades artísticas**

- Uso de alguna técnica de dibujo y estilo propio
- Experimentación

**Herramientas de conceptualización**

- Organización y planificación
- Uso de bocetos
- Resultados y argumentación

### **Competencias por puesto:**

#### **Ejecutivo del diseño para dirigir el nuevo departamento de Diseño Gráfico**

##### **Competencias de personalidad:**

Trabajo en equipo  
Alto sentido de responsabilidad y liderazgo  
A cargo de la coordinación de equipos de trabajo  
Puntual  
Facilidad de hacer relaciones públicas  
Mente abierta  
Actitud positiva  
Creativo  
Paciente  
Buena ortografía  
Tenaz, flexible y analítico  
Hábil para asimilar nueva información  
Adaptable  
Actitud de servicio  
Persuasivo  
Comprometido  
Proactivo  
Emocional  
Participativo  
Seguro de mí mismo  
Escrupuloso  
Empático  
Organizado

##### **Competencias técnicas:**

- Dominio de las plataformas MAC y PC
- Desarrollo de sitios Web (HTML)
- Manejo de la suite de Adobe (photoshop, dreamweaver, illustraitor, indesing, y after effects)
- Diseño de soluciones interactivas para intercambio de información
- Producción, edición y post producción de video y gráficos en movimiento
- Diseño de material institucional (folletos, revistas, presentaciones, etc)
- Conocimiento de tecnología y medios digitales
- Conocimientos del sector de seguridad electrónica
- Experiencia en mercadotecnia
- Manejo completo del idioma ingles
- Toma de fotografías de gran calidad
- Control de pre-prensa
- Diseño editorial

- Conocimiento en sistemas de impresión (serigrafía, flexografía, offset)
- Temas de composición tipográfica

### **Diseñador gráfico con gran manejo de los software de diseño**

#### **Competencias de personalidad:**

Alto sentido de responsabilidad  
 Capaz de trabajar en equipo  
 Trabajo bajo presión  
 Buena ortografía  
 Comprometida  
 Dedicada  
 Muy puntual  
 Actitud de servicio  
 Paciente  
 Creativa

#### **Competencias técnicas:**

-Manejo de Suite Adobe (hasta Cs6)

-Photoshop:

- Retoque digital
- Composición de imágenes
- Control y retoque de color
- Aplicación de efectos
- Manejo de diferentes formatos

-Illustrator:

- Creación de imágenes vectoriales
- Vectorización de imágenes y/o gráficos
- Manejo y retoque tipográfico
- Diseños vectoriales para web

-InDesign:

- Diseños de páginas
- Publicaciones digitales e impresas
- Composiciones editoriales
- Maquetaciones
- Creación de PDF interactivo

-After Effects:

- Creación de efectos visuales y gráficos animados
- Animación de textos y gráficos
- Incrustación de vectores
- Incrustación de audio

-Premier:

- Edición, corrección y separación de audio y video

- Implementación de efectos y gráficos
- Incrustación de vectores

-Dominio de la paquetería de Microsoft Office, plataformas Mac y PC.

**Diseñador gráfico para interactivos y páginas web.**

### **Competencias de personalidad general**

Autonomía

Trabajo en equipo

Motivación

Orientación a resultados

Compromiso

Creatividad e innovación

Calidad en el trabajo

Aprendizaje constante

Mejora continua

Análisis y solución de problemas

Planeación estratégica

Comunicación

Razonamiento lógico y matemático

### **Competencias técnicas.**

- Lograr desarrollar interactivos en AS3 y AS2.
- Conocimiento de las API's de documentos y servicios Web
- Desarrollo Web Desktop y Mobile
- Diseño de interfaces
- Manejo del software:
  - Dreamweaver
  - Photoshop
  - Flash
- Diseño Editorial
- Diseño de conceptos web desde wireframe
- Dominio del desarrollo Front end de proyectos Webs
- Conocimientos de:
  - Javascript (jQuery)
  - HTML/HTML5

- CSS, CSS2 y CSS3 (Cascading Style Sheets)
- Utilización a un nivel intermedio de Google Analytics.
- Experiencia en posicionamiento web
- Conocimientos estructurales de páginas web

### **Diseñador creativo para proyectos nuevos**

#### **Competencias de personalidad**

**Personalidad líder y extrovertida**

**Con facilidad de palabra**

**Que sepa trabajar en equipo,**

**Tolerancia a la presión,**

**Con visión y pensamiento innovador,**

**Pro actividad para proponer conceptos y proyectos nuevos,**

**Capacidad de análisis y toma de decisiones.**

#### **Competencias técnicas**

**-Manejo de Microsoft Office**

**-Manejo de la Suite de Adobe**

**-Experiencia en trato con el cliente**

**-Conocimiento en técnicas de impresión y materiales**

**-Experiencia en medios de comunicación**

**-Experiencia en publicidad y mercadotecnia**

**-Experiencia con medios audiovisuales**

**-Capacidad de análisis y solución de problemas**

**-Experiencia en planeación estratégica**

**-Disponibilidad para viajar**

**-Idiomas: Inglés**

### **Recomendaciones.**

**Lo que este equipo podría recomendar para el departamento de Recursos Humanos sería que busquen a Diseñadores que cubran más las especificaciones de este documento, no se apresuren y traten de encontrar el mejor candidato antes de tomar una decisión**

## Conclusiones

*Conseguirás la grandeza, cuando prescindas de la dignidad de los  
que están por encima de ti y hagas que los que están por debajo de ti  
presidan de tu dignidad.*

*Cuando no seas arrogante con el humilde, ni humilde con el  
arrogante.*

Anthony de Mello

He hecho un recorrido, no lo profundo que se hubiera querido , pero sí con los suficientes conceptos para entender la importancia del **Darse Cuenta**, para trasmitirle al alumno lo importante que es trabajar en el auto conocimiento, en el descubrir quién es y en consecuencia, saber cuáles son sus fortalezas, talentos y habilidades que lo distinguen, que las acepte sin vanidad y si con humildad; y como humildad quiero decir “*reconocer al otro, reconocerse, saber que a veces se necesita del otro*”, sobre todo, que sepa cuáles son sus debilidades para trabajar en ellas; ya dependerá de él continuar en este camino en el nuevo paradigma de hacerse responsables de él mismo para lograr el éxito como ser humano y como profesional del diseño de la comunicación gráfica, que tenga un plus en la contratación o en la de ser emprendedor, que pueda ser un agente de cambio, en el sector donde se desarrolle profesionalmente y en su vida.

Muchas empresas, e instituciones están llenas de directores, jefes, coordinadores, líderes con actitudes negativas, que no dejan avanzar, que no validan a sus colaboradores, creen que el poder que tienen les da derecho a adjudicarse como propios los éxitos que obtiene sus subalternos, que hablan de un yo y no de un nosotros cuando trabajan en equipo.

Es pertinente mencionar que, por mucho que el alumno sepa manejar los **N** programas de diseño en la computadora, eso no le va a dar ninguna ventaja en su búsqueda de empleo, como él, hay muchos candidatos por lo que la competencia está difícil, sin embargo, el plus que tendrán nuestros alumnos, es que sabrán cuáles son sus fortalezas de personalidad (funcionales, conductuales), porque actualmente es lo que le interesa a las empresas, contar con un recurso humano flexible a los cambios, responsable, que sepa trabajar en equipo, tolerante, con ímpetu para tomar decisiones, que tenga compromiso, que sea asertivo en su



comunicación, que sepa manejar su emociones. Esto sólo se logra en la reflexión de saber qué queremos, en la autodisciplina, en un constante conocimiento de las emociones, en el **DARSE CUENTA**, para saberlas manejar y tener una actitud proactiva **Y ESTO ES LO QUE MÁS LES INTERESA A LAS EMPRESAS** al contratar a su recurso humano, que sus equipos de trabajo estén formados por personas equilibradas emocionalmente, porque son garantía de que las relaciones con los compañeros serán buenas, que el trabajo en equipo se podrá desarrollar en un marco de armonía para lograr la meta, reflejándose en una actitud proactiva.

Son muchas las empresas que utilizan los servicios de psicólogos o ejecutivos, con un entrenamiento específico para la lectura del lenguaje corporal, porque es ahí donde se conoce a la persona y luego se coteja con los exámenes psicométricos.

Ni la flexibilidad, ni la seguridad, ni la autonomía, ni la asertividad son asignaturas, esto forma parte de la educación del ser humano y tienen que ver con la autoestima; la cual empezamos a adquirir desde la infancia y nos lleva al éxito o al fracaso, a vivir en la mediocridad o a tener una actitud proactiva con fortaleza para salir de las caídas que se tienen tanto en la vida, como en la profesión y sólo de uno depende equilibrarla cuando nos abrimos al **Darnos Cuenta**, cuando hacemos conciencia de que si un hecho se repite el problema está en uno y hay que tomar acciones. Esto es muy importante para nuestro alumno de Diseño de la Comunicación Gráfica pues, no todos pero sí una gran parte, llegan al curso sintiéndose devaluados.

Lo importante es que logren una actitud proactiva, trabajando en su autoconocimiento, en la reflexión de quiénes son y que quieren en la vida, de estar en un constante **DARSE CUENTA** en el aquí y ahora, para poder crecer y entender que antes que profesionistas, estudiantes, hijo, o padres, amigo o pareja, son seres humanos.

En la medida en que nos aceptemos, nos amemos podremos avanzar, aceptar a los otros, convertirnos realmente en un ser integral que respeta y valora a los demás.

Es volver a reconstruirnos pero en la responsabilidad de uno mismo y eso implica trabajar en el autoconocimiento para poder romper los paradigmas y crear nuevos haciéndonos cargo PRIMERAMENTE de nosotros mismos, por eso hoy más que nunca en la historia de la humanidad toma tanta importancia el **DESARROLLO HUMANO**.

El proceso que tiene este curso es motivar a los alumnos en ese **DARSE CUENTA** para que, en la reflexión redescubran sus fortalezas y trabajen en sus debilidades, porque es ¡ahí! donde están nuestras áreas de oportunidad para crecer y realmente encontrar el equilibrio, que nos lleva a ser un **SER INTEGRAL** y por ende, un profesionista Integral.

Estamos en una cultura visual, la necesidad de diseño es primordial en cualquier sector productivo, las tecnologías día a día avanzan, la competencia entre las organizaciones requieren de diseñadores gráficos con estrategia y competencias de conocimiento de tecnología y de liderazgo, toma de decisiones, flexibles al cambio, buenos gestores del diseño.

La tendencia de las empresas es acortar su recurso humano, por diversos motivos uno las tecnologías, otro reducir costos de prestaciones, ya hay empresas que realizan las entrevistas de trabajo en su Corporativo que esta en Europa para seleccionar a un candidato que se encuentra en México, Chile u otro país de Asia con el fin de ahorrar costos a través de las entrevistas en on- line, la selección es cada vez mas especializada para los puestos de toma de decisiones, el contratar técnicos del diseño es menos complicado, el auto empleo (outplacement) es el que esta surgiendo como forma de trabajar profesionalmente, esto requiere formar profesionistas con competencias técnicas y conductuales buenos gestores del diseño gráfico.

Esperando que esta tesis sirva de motivación para continuar este proyecto, que en el fondo no es mas que buscar el equilibrio entre tecnología y humanismo, que los docentes realmente entendamos nuestra misión de formar al alumno como un profesionista integral pensante, como lo están demandando los sectores empresariales, de servicio o gubernamentales recurso humano, con estrategia, con un pensamiento flexible, no solamente abocarnos a la técnicas del diseño en las tecnologías, dejemos de formar técnicos del diseño de la comunicación gráfica con buena metodología, busquemos el equilibrio entre enseñarle el oficio del diseño en las tecnologías y el ejecutivo estratega del diseño, un diseñador con toma de decisiones, líder de si mismo para ocupar mandos de toma de decisiones y no un profesionista de computadora. Formemos gestores del diseño.

Actualmente se me invito a dar una materia optativa en CBI “Herramientas para el Emprendedor” aplicando el proceso de **DARSE CUENTA** adaptado a esta materia dándole mas

énfasis en liderazgo, negociación, trabajo en equipo y estructura organizacional los resultados han sido bueno el alumno también trabaja en su autoconocimiento y en la reflexión del perfil que se requiere para ser emprendedor.

Los perfiles de los alumnos de Diseño de la Comunicación Gráfica y el de los Ingenieros son completamente diferentes sin embargo su punto en común es que son seres humanos con deseos de superarse, de tener éxito en su vida profesional. (Anexo algunos comentarios de los alumnos de la UEA de “Herramientas del Emprendedor de la División de CBI de la UAM - Azcapotzalco) y observar que las coincidencias con los alumnos de la Licenciatura de Diseño de la Comunicación Gráfica son muy similares.

## Referencias bibliográficas

Aguilar, K. (2006). *Asertividad: sé tú mismo sin sentarte culpable*. México: Pax.

Alles M. (2005a). *Autoempleo*. (1ª. ed.). Argentina: Garnica.

Alles M. (2005b). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias, casos*. (2ª ed.). Buenos Aires: Garnica.

Alles M. (2005c). *La entrevista exitosa, cien preguntas y como responderlas*. (1ª. ed.). Buenos Aires: Garnica.

[www.amstrong.com.mx/consultoria.../definicion-de-perfiles-de-puesto.p](http://www.amstrong.com.mx/consultoria.../definicion-de-perfiles-de-puesto.p)

*Beltramino, S. Gestión por competencias.* ([es.scribd.com/doc/85289587/Gestion-Par-Competencias](http://es.scribd.com/doc/85289587/Gestion-Par-Competencias))

Blanchad, K. (2004). *Epowerment*. México: Norma.

Brendan, N. (2006). *Como mejorar su autoestima*. México: Paidós.

Branden, N. (2003). *Los seis pilares de la autoestima: El libro definitivo sobre la autoestima*. España: Paidós Ibérica.

Brown, G. S. (2004). *El arte de interpretar el rostro*. España: Ocean / Ambar.

Caseres / Siliceo. (2005). *Planeación de vida y carrera*. Colección empresarial. México: Limusa.

Capacitación y asesoría MERP/ONE DIGIT. (2000-2002). *Manuales de los talleres impartidos en la ANBE*

Ceberio, R. M. (2006). *La buena comunicación. Las posibilidades de la interacción humana*. España: Paidós.

Cruz, J. (1996). *Cómo romper paradigmas y provocar el cambio. El líder flexible y el éxito*

*empresarial. La experiencia Japonesa* colección siglo XXI. (2ª. ed.). México:

Cruz, J. (1997). *Cómo romper paradigmas y provocar el cambio*. México: Orión

Chiavenato, I. (1999). *Administración de los recursos humanos*. (5ª. ed.). Santa Fe, Bogotá: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. España: McGraw-Hill Interamericana.

[www.uv.mx/bolsadetrabajo/files/](http://www.uv.mx/bolsadetrabajo/files/)

De Fernández Galindo, R. (2007). *Como te ven te tratan*. México: Panorama.

De León, V. y Audirac, C. A. (2004). *ABC del desarrollo organizacional*. México: Trillas.

Dessler, G. (1994). *Administración de personal*. (6ª. ed.). México: Prentice Hall.

Dilts, R. (1998). *Liderazgo creativo pnl*. Barcelona: Urano.

Dionne y Reig. (2000). *Reto al cambio*. México: Mc. Graw Hill.

*Empleo formacion.net*

[www.taringa.net/posts/.../Entrevista-de-trabajo-25-preguntas-tipicas.html](http://www.taringa.net/posts/.../Entrevista-de-trabajo-25-preguntas-tipicas.html)

Entrevista a Roberto de Bayle *¿Qué hacer y qué no hacer en una entrevista de trabajo?* en la XEW programa de Martha de Bayle Julio del 2011

Faust B. y Faust M. (2004). *Un cv más convincente. Aprende a elaborar tu Elevator Pitch*. España: Pearson / Prentice Hall.

Fletcher S. (2002). *Análisis de Competencias Laborales*. (1ª. ed.). México: Panorama.

Fritzen, S. J. (1982). *La ventana de johari*. España:

- Goldman, D. (1997). *La inteligencia emocional*. (6ª. ed.). México: Javier Vergara Editor.
- Goldman, D. (2007). *¿Qué hace un líder?*, Harvard: Business Review
- Homos Quiroga, R. (2006). *La comunicación emocional*. Barcelona: Paidós.
- Horowitz, S. (2006). *Mercadotecnia basada en las personas*. (1ª ed.). en español. México: Panorama.
- King, N. (2000). *La importancia de los primeros cinco minutos. Actitudes y comportamientos eficaces al iniciar contactos de negocios, de ventas y laborales*. Bogotá: Norma.
- Lamb, Ch., Hair, J. y Mc D. C.(2006). *Marketing*. (8ª. ed.). España: International Thomson editores.
- Larson W. W. (2005). *Realizar entrevista de trabajo*. España: Pertinece Hall.
- Navarro, L. *Lo que las empresas buscan y las universidades no enseñan*.
- Okilicz, K. (2011). *Tú actitud, No Tú aptitud, determina tú altitud*, México: Panorama.
- Olivé, E. y Guals, M. (2007). *¿Qué me pongo?* España: Libros cúpula.
- Price, R. J. *El poder del yo interno*. México: Diana
- Reyes Phillips, E. (2003). *Actitudes y aptitudes para la productividad*. México: Panorama.
- Reza Trosino, J. C. (2010). *Instrumentos básicos para la gestión efectiva de recursos humanos en las organizaciones*. (1ª. ed.). México: Panorama.
- Ribeiro L. D. (2007). *La comunicación eficaz*. México: Urano.
- Robbins, A. (1991). *Despertando al gigante interior*. Barcelona: Grijalbo.
- Rodríguez, M. y Serralde, M. *Asertividad para negociar*. México: Mc. Graw.

- Satir, V. (1980). *Relaciones humanas en el grupo familiar*. México: Pax.
- Schuler, E. (2001). *Asertividad*. España: Gaia.
- Sebastián, C. (2001). *La comunicación emocional*. España: Prentice Hall.
- Senlle, A. (2003). *Negocie para ganar. Desarrollo de competencias para lograr resultados*. Barcelona: Gestión 2000.
- Shammy, L. (2002). *Gestos y postura. Descifra el significado oculto del cuerpo*. (1a. ed.). España: Karma 7.
- Siliceo, A. (1985). *Capacitación y desarrollo de personal*. México:
- Staton, W. J. (2007). *Fundamentos de marketing*. España: Mc. Graw Hill.
- Stephen R. C. (2003a). *Liderazgo basado en principios*. Barcelona: Paidós.
- Stephen, R. C.(2003b). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*, México: Paidós.
- Urpi, M. (2004). *Comunicación no verbal, la elocuencia del silencio*. España: Paidós.
- Urpi, M. (2006). *Comunicación no verbal*. Barcelona: Paidós.
- Werther, W. (1995). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Werther, D. (2009). *Administración de personal y recursos humanos*. España: Mac Graw Hill.
- Whitmore, J. (2005). *Coaching*. Barcelona: Paidós empresa
- Wolf, D. J. (2011). *Cómo mercadearte a ti mismo. Un plan completo para mantener tu trabajo en cualquier economía*. (1ª. ed.). México: Panorama.
- Zabala Goñi, J. J. (1999). *El cambio; son personas las direcciones de los procesos de cambio*. España: Díaz de santos.

- Video interview: Amartya Sen on his collaboration with Mahbub ul Haq and the creation of the Human Development Index (on the occasion of the 20th anniversary of the Human Development Reports, in 2010)
- Video: People First: the Human Development Reports (on the occasion of the 15th anniversary of the Human Development Reports, in 2005)  
(<http://psicologosenlinea.net/23-definicion-de-autoestima-conceptos-de-autoestima-segun-diferentes-autores-y-abraham-maslow.html>)  
<http://webpace.ship.edu/cgboer/maslowesp.html>
- [http://portal.veracruz.gob.mx/pls/portal/docs/PAGE/CGINICIO/PDFS\\_MARCOLEGAL/MANUAL%20AUTOESTIMA%202008.PDF](http://portal.veracruz.gob.mx/pls/portal/docs/PAGE/CGINICIO/PDFS_MARCOLEGAL/MANUAL%20AUTOESTIMA%202008.PDF)  
Dr. Horacio Krell. Director fundador de Ilvem. Consultas a **[horaciokrell@ilvem.com](mailto:horaciokrell@ilvem.com)**.  
<http://morcicnp.blogspot.mx/2010/12/actitud-autores-y-teorias.html>
- Definición de conducta - Qué es, Significado y Concepto  
<http://definicion.de/conducta/#ixzz2z5dORcET>
- <http://depersonasyrecursos.blogspot.mx/2012/06/la-metafora-del-iceberg.html>
- <http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/emociones-indice.html>
- *Organizaciones en las que estos se desempeñan y desarrollan.*  
<http://www.degerencia.com/tema/liderazgo>



## **Síntesis Curricular**

Milagros Fuentes Villasante

milagrosfuentes221@yahoo.com

### **Estudios.**

- Licenciatura en Ciencias de la Comunicación por la Universidad Iberoamericana.
- Especialidad en Hipermedios UAM–A.
- Master en Asesoría de Imagen, Escuela Superior Cazarra Barcelona.
- Diplomado en Liderazgo United States International University Campus México. Diplomado en Neurolingüística UNAM/EDUCARE. Diplomado de Habilidades de la Docencia Universidad La Salle. Diversos Cursos en Desarrollo Humano, Competencias y Coaching.

### **Trabajo Profesional:**

- Gerente de Relaciones Públicas en la EACE S.A.
- Directora de Comunicación Interna en Goosler, Navarro y Cenicerros, Cía. S.C.,
- Durante 13 años, socia y administradora del Despacho SyACG.
- Asesoría y Capacitación MERP dando capacitación al Recurso Humanos de Empresas.
- ANBE desarrollando la Metodología de Búsqueda de Empleo.
- Diagnósticos en comunicación interna a diversas Empresas.

### **Docencia 1980 a la Fecha**

- Docente investigador en la División de Ciencias y Artes para el Diseño.
- Docente en la Universidad Anáhuac del Sur en la licenciatura de Diseño Gráfico. Docente en la Universidad La Salle en la Licenciatura de Comunicación.
- Miembro del Comité de Carreras en la División de Ciencias y Artes para el Diseño en la UAM AZC. 1989 – 2001,
- Coordinadora Divisional de Difusión en CYAD. (2010/2013).
- Directora Editorial de *Tiempo de Diseño*. (2010/2013).
- Representante del Colectivo de Docencia de Gestión del Diseño, hasta la fecha.

### **Investigaciones realizadas con *Gropus Investigación*:**

- Investigación del Sector Productivo Empleador de los Profesionistas del Diseño de la Comunicación Gráfica.
- Lo que no enseñan las Curriculas de Diseño Gráfico.
- El Papel de Diseñador Gráfico.
- “Anatomía de un Original”.

### **Artículos Publicados a la fecha:**

- Revista tiempo de Diseño Núm.1 *“Una Mirada a la calidad laboral Integral”* Diseño Núm. 6 *Valores en la Enseñanza en el Diseño Gráfico*.

### **Conferencias en eventos de Diseño:**

- Universidades La Salle del Pedregal, Indoamericana, ENEP, República de Cuba, Universidades de Torreón, y Guadalajara, ENCUADE

## Anexo 1

UEA Optativa de La División de CBI Herramientas para el Emprendedor

Comentarios y reflexiones de lecturas

Grupo de 38 alumnos

### AUTOEVALUACION

### HERRAMIENTAS DEL EMPRENDEDOR

NOMBRE

Quiero decir: La clase fue muy amena ya que si bien tenia ideas de que seria como una clase donde solo nos daria teoria pero todos los demas ejercicios me dieron una vision mas amplia de lo que es un emprendedor.

Quiero decir: Un gran esfuerzo de parte de la maestra para transmitir los conocimientos practicos que por lo comun se pensaba que no habia practicado lo que me enseñaba.  
Pienso que la base del emprendedor es primero ser lider de su vida para poder ser lider de otras personas.

✓  
Quiero decir: El curso y el intercambio Estudiantil que hice fueron una gran herramienta que trataron de ayudarme a saber cual son mi fortalezas y debilidades. Descubrí cosas de mi con las lecturas que hice y estoy ya aplicando mejoras en mi forma de ser para ser un mejor lider y persona.

Quiero decir: Este curso me hizo darme cuenta  
muchas de las características que tiene un líder,  
creo que las clases complementado con las lecturas  
hacen el curso muy completo y me voy con  
muchas herramientas y tips para poderlo  
aplicar en mi vida laboral y personal

Quiero decir: Me siento una persona más abierta, más  
capáz, con otro tipo de visión con respecto al trato con las  
personas, más tolerante y con todas las ganas de  
seguir mejorando y seguir llenándome de energía.  
Gracias.

Este libro está más orientado al nuevo paradigma de ofrecer a los empleados una alternativa a la jerarquizada estructura de muchas organizaciones. Es un enfoque más humano de la delegación de responsabilidades. hacer participe a todo miembro (socio) de la empresa de la toma de decisiones frente al cliente, conocer el estado e la empresa y apoyar o mejorar en lo que la persona pueda aumenta la productividad.

A mí me toca ver los dos tipos empresa, en primer lugar en la UAM (Departamento de Sistemas, CBI) la gestión sigue siendo muy vertical, los que trabajamos allí estamos divididos en grupos enfocados cada quien a su tarea, tenemos poca comunicación incluso entre ayudantes. la jefa de departamento realizan actividades para lograr más cohesión entre todos, pero los efectos son poco evidentes.

Pocos sentimos como nuestras las actividades del departamento, tanto en las recreativas y de difusión como en las actividades meramente académicas. de hecho alguna vez la delegación de todas las actividades de un evento resulto francamente desastrosa. Aquella vez me quedo claro que no todos tenemos las actitudes adecuadas para ser líder.

En cambio, entre a una empresa de comunicaciones muy grande, allí lo primero es justamente la comunicación, todos nos enteramos de todo lo que concierne a la región que nos corresponde. desde el primer momento se me explico lo que necesitaba saber de la operación y sobre todo del trato al cliente que es la parte más importante de mi trabajo, que es soporte técnico remoto.

No sé si sea bueno o malo, pero estoy obligado a tomar varios cursos iniciando con "manejo del stress" y trato al cliente, todo esto es independiente de mis habilidades técnicas y asistir al curso cuenta como ir a trabajar.

Me siento que es mi deber hacer algo por la empresa si ella está haciendo algo por mí. reflexionando sobre el libro y ese entorno me queda claro que todo eso fue planeado, con los fines de aumentar nuestra productividad.

## Reflexión sobre Actitud y Aptitudes para la productividad

Herramientas para el Emprendedor  
Prof. María De Los Milagros Fuentes Villasante

Desde mi punto de vista lo más importante es la congruencia de los actos con los valores que se quieren implantar en la empresa con el fin de aumentar la productividad.

A pesar de que los recursos materiales y financieros son importantes para el funcionamiento, siempre el recurso más importante son las personas, al final del día siempre tratamos con personas, desde las que cuidan la puerta hasta las que nos pagan o son nuestros jefes. una buena parte del tiempo de trabajo lo invertimos hablando, comunicando, etc.

El ser consciente y congruente con los valores de responsabilidad, constancia, trabajo laborioso y puntualidad elevan la productividad de la empresa o institución (trabajo en la UAM, y hasta donde yo se la productividad se pondera en otra cosa que no son ganancias económicas). Aplicar estos valores en el trabajo diario no solo aumenta la productividad sino que ayuda a mantener relaciones sanas con el personal, también a generar un ambiente propicio para el trabajo.

Es común en muchos lados encontrar sitios donde no existe una buena comunicación o el ambiente de trabajo es "desagradable". En lo particular, me toca estar en un equipo de gente que trabaja bien, y aunque no seamos muy eficientes en nuestras 4 horas de trabajo, somos muy eficaces en nuestros resultados, no estoy seguro si eso sea bien visto, pero me resulta favorable, porque siempre me gusta ir a trabajar para ver a mis compañeros e incluso, cuando tenemos trabajo pendiente nos quedamos a trabajar más tiempo para realizar el trabajo. Compensamos el tiempo sin que se nos pida, creo que tiene que ver con ser honesto y trabajar el tiempo por el que se nos paga.

Me ha tocado estar donde el jefe utiliza la coerción para que las cosas se hagan, aunque las demás cosas sean buenas, el ambiente se vuelve tenso y preferimos cumplir solo nuestro tiempo, si no es que menos.

## **Reporte de lectura de reflexión – Fish**



Implicitamente crecí pensando que debía hallar el trabajo ideal para ser feliz, pero después de leer este libro entendí que no siempre podrá ser así. Las circunstancias cambian, los trabajos cambian, salimos de nuestra zona de confort y nos hallamos sin dirección, desorientados y confrontados. Pero estas circunstancias o “áreas de oportunidad” me permiten crecer y son excelentes maestros para aplicar nuevas ideologías, cambiar algunas otras y reafirmar otras tantas.

La circunstancia planteada en la historia es clara: una exitosa jefa de departamento es movida a una zona muerta, gente apática, desanimada, y mal organizada (sacada de su zona de confort) se ve retada para cambiar las cosas en su nuevo lugar de trabajo. Estaba claro que algo debía cambiar, pero ¿qué?

Cambiar paradigmas. He tenido en claro que la mejor forma para superarse en cualquier “área de oportunidad” es cambiando paradigmas, dejar las viejas usanzas y aplicar nuevas ideologías, pero al leer este libro entendí cuál es el paso después de haber aceptado esto. Lo que a mí me dejó esta lectura, más allá de las buenas recetas para que un equipo de trabajo sea eficaz, fue ver la actitud de Mary Jane ante las ideas que rompería viejos paradigmas, la sencillez para tomarlas, transmitir las, y aplicarlas. Como mencioné antes, tengo en claro que debo mejorar a través de romper paradigmas, pero el verdadero paso es: una vez entendido esto, buscar los medios que me proveerán de las herramientas para cambiar mis circunstancias cualquiera que estas sean.

## Seminario en la Jungla



En esta lectura me identifique finalmente con el mono, bueno sinceramente al inicio sentí que tenía una parte de otros por ejemplo con la Hormiga ya que me considero responsable, meticulosa como la Tortuga, algo gruñona como el elefante. Pero como voy leyendo el libro me doy cuenta que soy una persona atrevida, no teme ante nuevos retos y cuando me surge un problema siempre tengo una lista de soluciones, mantengo la mente abierta para tener ideas creativas o para comprender mejor de que trata la situación y poder hacer propuestas, que es lo que hago comúnmente en mi carrera, pero también tengo muy poco tacto para tratar a las personas, suelo ser descuidada en las palabras que ocupo para dirigirme a los demás, o cuando estoy de malas hago comentarios de mal gusto o hablo sarcásticamente, pero me gustaría tener todos los puntos fuertes de los animales o trabajarlos más, pues pienso que mientras más te enfocas en hacer las cosas mejor, las malas se van por si solas. Lo que sí es seguro, es que tengo un objetivo y nunca lo pierdo de vista, toda la fuerza que necesito, todas las ganas de mejorar y de crecer vienen de ahí, y espiritualmente del amor con mis seres queridos y conmigo misma.



## **HERRAMIENTAS PARA EL EMPRENDEDOR**

PROFESORA: MARIA DE LOS MILAGROS FUENTES VILLASANTE



### **“LA PARADOJA” (JAMES HUNTER)**

#### **Un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo.**

Esta lectura me hizo reflexionar de lo importante que es el trato interpersonal no solo con personas que están a tu mando, si no con todas las personas que nos rodean (familia, amigos, vecinos, compañeros de trabajo y de escuela, etc.), pero que la mayoría de nosotros no sabemos cómo tratar a las personas que nos rodean o por lo menos como entenderlos y llevar una relación amigable y de entendimiento.

De esta lectura yo aprendí que es muy difícil el reconocer que es uno el que está cometiendo errores y para poder remediarlos a veces tenemos que ir en contra de nuestra voluntad, hacer cosas que no nos gustan como el protagonista de la lectura que tuvo que asistir a un retiro para poder mediar sus sentimientos y el trato a las personas que lo rodean, pero tan es difícil como comfortable el resultado cuando consigues que tu relación con las personas sea de lo más sana y amable posible.

Para el caso de los que estudiamos, pienso que es primordial el hecho de saber cómo tratar a las personas ya que en nuestros trabajos muy posiblemente tengamos personas a nuestro mando y si no sabemos entablar una relación de respeto y confianza es muy probable que nuestro trabajo se vea manchado por esta situación ya que debemos aprender a trabajar en equipo y sobre todo humanizarnos con las demás personas para ser respetados y llevar el trabajo adecuadamente.